Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᑊᑐᐅ ᔕᔮᑊ ᐅᐦᒫᐤᐅᐦ

Rapport annuel

Annual Report

ᐊᒋᑯᒨᐲᔅᐦ ᑎᐸᒋ ᒨᔅᓂᐦᐄᑭᔅ

2007-08

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureux de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2008.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à mes sentiments les meilleurs.

Le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Sam Hamad

Québec, février 2009

Monsieur Sam Hamad
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2008. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2007-2008 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2007-2008)

Willie Iserhoff

Québec, janvier 2009

Mr. Matthew Mukash
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2008. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2007-2008, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Willie Iserhoff
Chairman (2007-2008)

Québec, January 2009

[illegible]
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Rapport annuel

Annual Report

ᐋᔑᑯᒨᐳᐦᐃ ᑎᐸᒋ ᒨᔨᓂᐦᐋᑭᐦ

2007-2008

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

Table des matières
Table of contents
ᒫᐧᑳᓐ ᒫᓯᓈᑖᒡ

Message des membres	9
Message from the Board	21
ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ ᐅᑎᔓᒧᐃᓂᐙᐤ	33
Message du directeur général	11
Message from the Director-general	23
ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐅᑎᔓᒨᐤ	35
L'Office	12
The Board	24
ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᐦᒡ	36
Le programme	13
The Program	25
ᐋ ᐱᒥᐱᔨᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᔫᐦᐆᐧᐃᔮᐤ	37
Les activités de l'année 2007-2008	16
Activities for the Year 2007-2008	28
ᑳ ᐃᔅᐱᔑᓪ ᒫᐧᑳᓐ ᐹᔑᐤ ᐱᔫᓐᐦ 2007-2008	40
Tableaux	44
Tables	
ᐊᒥᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ	
Organigramme	52
Organization Chart	
ᐋ ᐃᑎᐦᑳᑐᓈᓂᐎᔅ	
États financiers 2007-2008	57
Financial Statements 2007-2008	
ᐋ ᒥᓱᓈᓯᐦᐨ ᑳ ᐃᔅᐱᔑᐨ ᐧᐄᔫᐤ 2007-2008	
Code d'éthique et de déontologie	68
Code of Ethics and Professional Conduct	
ᑯᐃᔥ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓂᐎᔅ	

Message des membres

Les membres de l'Office de la Sécurité du Revenu des Chasseurs et Piégeurs Cris sont fiers de présenter le rapport annuel des activités pour l'année 2007-2008.

Les membres de l'Office de la Sécurité du Revenu des Chasseurs et Piégeurs Cris sont fiers de présenter le rapport annuel des activités pour l'année 2007-2008. Vous y trouverez une description de l'Office, du programme, les statistiques les plus pertinentes sur la participation ainsi que les montants versés. Finalement, vous trouverez dans ce document les états financiers de l'exercice qui s'est terminé le 30 juin 2008.

L'année 2007-2008 a été relativement calme en ce qui a trait aux opérations et au programme. Les membres et le personnel de l'Office ont donc profité de ce répit pour réfléchir aux changements nécessaires pour garder le programme de sécurité du revenu à la hauteur des besoins des chasseurs et piégeurs cris. Avec le personnel de l'Office, les membres ont identifié plusieurs étapes qui devront être réalisées dans le cadre d'une révision éventuelle du programme. Parmi celles-ci, il y a la planification d'une tournée de consultations, une évaluation des tendances de participation au programme et, finalement, une étude sur le terrain pour bien évaluer l'importance et la satisfaction du programme.

Un programme de cette envergure se doit d'évoluer avec les besoins de ses participants. Les membres et le personnel de l'Office restent résolus à s'assurer que ce programme demeure tout aussi utile et important aujourd'hui qu'il l'a été lors de sa création en 1975.

Guy Girouard
Willie Iserhoff
Jean-Guy Dugré
Philip Awashish
Gérald Lemoyne
George Wapachee

Depuis le tout début de sa création, le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris fonctionne grâce au dévouement de ses employés.

En effet, outre le support administratif offert par le siège social à Québec, il y a, dans chacune des communautés cries du territoire de la Baie-James, des employés qui rencontrent périodiquement les chasseurs et piégeurs cris qui participent au programme. Durant ces rencontres, les prestataires du programme rapportent leurs activités, leurs histoires, et font part de leurs suggestions aux représentants de l'Office. La diligence de ces derniers assure que les bonnes idées sont notées, afin que le service demeure à la hauteur pour un programme de cette envergure.

L'année 2007-2008 marque le départ à la retraite d'une employée de l'Office depuis presque 10 ans dans la communauté de Whapmagoostui, Madame Elizabeth George Masty. Madame Masty a longtemps aidé les chasseurs à poursuivre leurs activités traditionnelles dans la communauté crie la plus nordique. Elle a œuvré avec dévouement et honneur, et son départ à la retraite lui est bien mérité. Nous sommes certains qu'elle continuera d'être une excellente ambassadrice du programme, particulièrement puisqu'elle prend sa retraite afin d'avoir plus de temps pour participer elle-même aux activités traditionnelles de chasse et de pêche ! Au nom de l'Office, des membres et du personnel, nous tenons à remercier Madame Elizabeth George Masty pour toutes ses années de service attentionné.

L'année 2007-2008 est une année charnière pour l'Office. En effet, de nombreuses activités seront enclenchées durant la prochaine année afin d'améliorer nos services et le programme. De tels défis sont réalisables quand on est entouré d'une solide équipe de gens dévoués. Le présent rapport annuel des activités devrait vous en convaincre.

Serge Larivière, Ph.D., MBA
Directeur général

L'Office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été mis en place lors de la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. À la suite de la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office ont été décrits au chapitre 30 de ladite convention tel que modifié par la Convention complémentaire no 15 et inscrits dans la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., c. O-2.1).

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un organisme autonome bipartite composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée du mandat des membres est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui doivent désigner, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

L'Office compte présentement dix-huit (18) employés à son service, incluant les employés à temps plein, à temps partiel et les occasionnels. Parmi ceux ci, douze (12) employés desservent les communautés cries et six employés participent à la gestion du programme au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de directeur général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle du personnel d'encadrement de classe 4 dans la fonction publique.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et suivre les activités du programme. En 2007-2008, les membres ont tenu quatre rencontres régulières.

[illegible]

[illegible]
[illegible]
[illegible]
[illegible]

Les sommes requises pour le paiement des prestations aux chasseurs et piégeurs cris inscrits au programme ainsi que pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payés à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers pour l'année 2007-2008 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2008 se sont élevées à 20 697 676 $. De ce montant, près de 91 % représentent les prestations et la balance, soit 1 823 783 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les communautés cries.

Le Programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principaux objectifs de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en novembre 1976.

Le programme s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et depuis le tout début, l'Office a cherché à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire n° 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire n° 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu annuel à des familles de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Admissibilité

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Chaque communauté crie met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours par année à pratiquer des activités traditionnelles en forêt et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée par le programme.

Le programme prévoit deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente complétait avec succès un secondaire V, peut s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut ainsi se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas, pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières :

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.

- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence, qui autrement seraient remises à zéro après un certain nombre d'années.

- Le statut « semi-actif » pour sa part s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus, le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

De plus, lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi actif, deux options sont offertes :

- recevoir un montant forfaitaire représentant 100 % de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires; ou

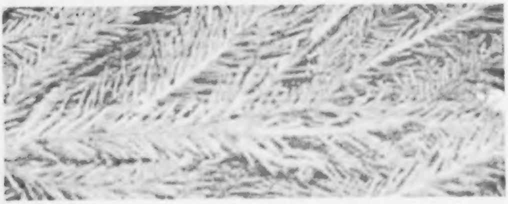
- conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme; les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont dix jours à l'extérieur de la communauté.

Calcul des prestations

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argents versés tient compte du nombre de jours passés en forêt par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.



Il est cependant proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d'« éloignée ». En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au delà d'une distance de 200 km. Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

Par ailleurs, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

Fonds d'assurance

compensation en cas de maladie ou de désastre

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi pour compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année 2007-2008

Participation au programme

Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, et Whapmagoostui.

En juin 2008, 15 827 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la Convention de la Baie-James et du Nord Québécois. De ce nombre, 15 433 étaient résidants du Territoire de la Baie-James, c'est-à-dire les villages cris et les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, Matagami, Senneterre et Val d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Durant l'année 2007-2008, un total de 1225 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était de 1 747 adultes (72 %) et de 694 enfants (28 %), pour un total de 2 441 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (487 unités), suivi par Mistissini et Waswanipi (143 unités chacune) tandis que les communautés qui comptent le plus petit nombre d'unités sont Nemaska (32 unités) et Eastmain (39 unités). Les trois communautés avec le plus grand nombre d'unités de prestataires, Chisasibi, Mistissini et Waswanipi, regroupent ensemble 63 % des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité. En 2007-2008, 45% des chefs d'unités de prestataires étaient âgés de 57 ans et plus, tandis que 33 % étaient âgés de 36 ans et moins (Tableau 2). Cette tendance bimodale se répète annuellement, ce qui suggère que le programme attire principalement les gens qui dépendent du mode de vie traditionnelle de façon constante depuis plusieurs années, ainsi qu'un groupe de jeunes adultes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire entre la fin des études et leur entrée au travail.

La répartition des groupes d'âges des prestataires du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (78 %) des 1225 unités de prestataires n'incluent donc pas d'enfants, tandis que 7 % ont 1 enfant, 6 % ont deux enfants, 4 % trois enfants et 5 % des unités ont 4 enfants ou plus.

La participation globale au programme, déterminée par le pourcentage des résidents inscrits, a été de 15,8 % en 2007-2008 (Tableau 3), comparativement à 16,1 % en 2006-2007 et à 15,2 % en 2005-2006. En 2007-2008, la participation de la population crie au programme atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (30,4 % des résidents étant inscrits au programme), Chisasibi (25,2 %) et Oujé-Bougoumou (20,4 %), tandis que les plus faibles taux de participation sont enregistrés pour les communautés de Nemaska (6,7 %), Mistissini (8,6 %).

En terme de nombre d'unités inscrites au programme, l'année 2007-2008 démontre une hausse d'inscriptions avec 1 225 unités de prestataires comparativement à 1 210 unités de prestataires en 2006-2007 et 1 142 unités en 2005-2006 (Figure 1).

Ce nombre s'inscrit aussi en haut de la moyenne des quatre années précédentes (moyenne de 1160 unités) mais aussi en haut de la moyenne des 30 premières années du programme (moyenne de 1149 unités).

Figure 1

Le nombre de jours payés a atteint 288 712 en 2007-2008, soit une légère diminution comparativement à 292 092 jours en 2006-2007 (Figure 2).

Figure 2

Ce nombre de jours payés se situe légèrement en haut de la moyenne des quatre années précédentes (moyenne de 285 986 jours payés).

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris fonctionne en versant une allocation journalière pour les jours passés en forêt et consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnelle. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personnes par année programme. En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

En 2007-2008, les activités en forêt ont représenté 287 442 jours, soit 99,6 % des journées payables. Les autres jours rémunérés sont les congés de maternité (0,3 %) ainsi que les jours compensés en cas de maladie (0,1 %). Il n'y a eu aucune journée de désastre payée en 2007-2008.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, assurance emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations.

Les jours identifiés comme en « région éloignée » sont inclus dans le nombre de jours dans le bois mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris ont utilisé les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km. L'année 2007-2008, la sixième année d'application de cette disposition, indique une légère diminution de jours en région éloignée, passant de 54 597 jours en 2006-2007 à 50 245 jours en 2007-2008 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 236 jours en 2007-2008, comparativement à 241 jours en 2006-2007 (Tableau 5). La plus grande moyenne du nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (279 jours), suivi de Waswanipi (275 jours), et de Whapmagoostui (251 jours), tandis que la communauté de Nemaska démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 191 jours en moyenne (Tableau 5).

Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation : semi actif, absence temporaire et nouvelle demande sans année de qualification. En 2007-2008, une (1) unité de prestataires s'est ajoutée aux autres qui bénéficient des avantages du statut semi-actif, mais aucun prestataire n'a opté pour la possibilité d'une absence temporaire. De plus, aucun prestataire ne s'est prévalu de l'inscription sans année de qualification à la suite de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

Prestations accordées

Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2007-2008 représentent une majoration de 2 % par rapport à 2006-2007 (Tableau 6).

En 2007-2008, le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élèvent à 18 877 443 $. De ce montant, 93 % représente les argents versés aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant l'allocation supplémentaire pour les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 877 278 $ (4,6 % du total) aux prestataires du programme (Tableau 7).

Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2007-2008 se situe à 15 410 $, soit une légère augmentation comparativement à 15 338 $ en 2006-2007. On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 11 832 $ pour la communauté de Nemaska jusqu'à 17 564 $, la moyenne la plus élevée, pour les unités de prestataires de la communauté de Waswanipi (Tableau 7).

La majorité (65 %) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 $ et 17 999 $ (Figure 3).

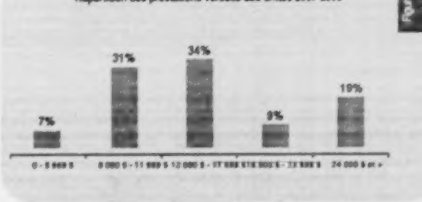


Figure 3

L'importance des prestations du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, en plus avec reliés à des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2007-2008, les prestations du programme (18 877 443 $) ont totalisé 71,3 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 7 586 792 $, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

Fonds d'assurance

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2007-2008, le Fonds d'assurance a compensé 381 jours de maladie, mais aucun jour de désastre.

Conclusion

L'année 2007-2008 fut une année typique pour le programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. Le présent rapport démontre que la participation se maintien et que les activités traditionnelles demeurent encore très importantes pour les Cris. Malgré cela, même les bonnes choses peuvent être améliorées. Avec les projets de consultations prochaines auprès des bénéficiaires dans chacune des communautés, nous sommes confiants de pouvoir maintenir, voire même augmenter, l'attrait et l'importance de ce programme dans le contexte économique et territorial de la Baie-James.

Message from the Board

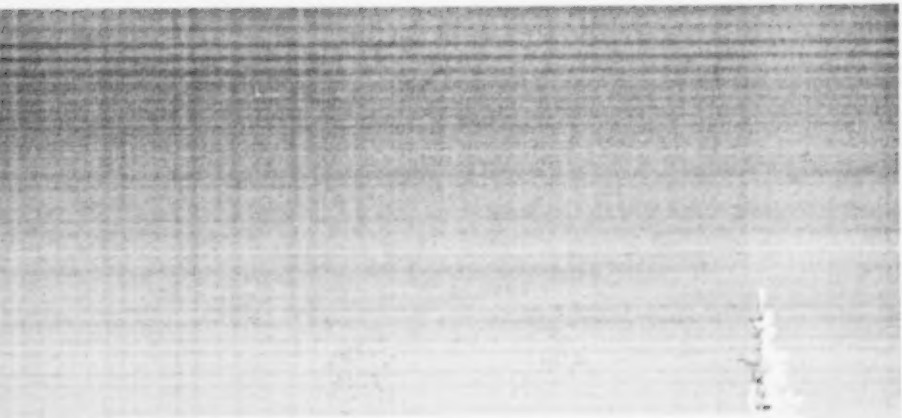
The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the annual report of activities for the year 2007-2008.

In this document, you will find a description of the Board, of the program, as well as statistics regarding participation and amounts paid. This report ends with the financial statements for the fiscal year that ended on June 30, 2008.

Program-year 2007-2008 was uneventful from the standpoint of operations and program. This allowed members and staff of the Board to reflect on the future of the program and the changes necessary to keep the program up to date with the needs of Cree hunters and trappers. Several steps were identified to accomplish a thorough revision of the program. Among others, the Board is planning a consultation tour of all Cree communities to seek comments and suggestions regarding the Program. The Board also intends to evaluate past trends in participation to the program and finally, to accomplish an interview-type survey on the perception and satisfaction of the program.

A program of this magnitude must evolve according to the needs of the participants. The members and staff of the Board are resolved to keep the program as creative and important today as it was in 1975, when it was created.

Guy Girouard
Willie Iserhoff
Jean-Guy Dugré
Philip Awashish
Gérald Lemoyne
George Wapachee



The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is delivered thanks to the devotion of its employees.

In addition to the administrative support offered by the Head Office in Québec City, there are, in each Cree community, local administrators that regularly meet with the hunters and trappers enrolled on the program. During these periodical meetings, beneficiaries of the Program report on their activities, share stories of their life in the bush, and provide comments and suggestions to the local representatives of the Board. Proper diligence insures that good ideas are noted and taken into consideration so that the Program can remain up to par with the expectations and needs of Cree hunters and trappers.

In 2007-2008, the local administrator for the community of Whapmagoostui, Mrs. Elizabeth George Masty, retired after almost 10 years of employment with the Board. During all these years, Mrs. Elizabeth George Masty helped the hunters and trappers pursue their traditional activities in the most northern Cree community. She served the people of that community with honour and devotion, and her retirement is well deserved. Mrs. Masty will remain a great ambassador of the Program in this community, especially because she intends to return to traditional activities and enrol on the program herself! On behalf of the Board, the members and the staff, we wish to thank Mrs. Elizabeth George Masty for her many years of loyal service.

Program-year 2007-2008 has been, in many ways, a transition year. Many activities will be launched during the next year in order to improve our program and services. These new challenges are achievable when supported by a solid team of devoted staff and partners. This Annual Report of activities should convince you.

Serge Larivière, PhD, MBA
Director-general

The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board was established after the signing of the James Bay and Northern Québec Agreement in November 1975. Following the signing of the Agreement, provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the said convention as amended by Complementary Agreement No. 15 and the Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q., c. O-2.1).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Board, a bipartisan organization composed of six members. The gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office for each appointee. The aforementioned parties take turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board. The Board reports annually on its activities to the gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

The Board has eighteen (18) employees, including full time, part time and occasional staff of whom twelve (12) are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Québec City head office. The staff does not belong to Québec's public service, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position, the first level after that of the members, is the position of Director general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the civil service.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2007-2008, the members held four regular meetings.

[illegible]	
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose.

The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2007-2008 indicate that expenses for the year which ended on June 30, 2008, totalled $20,697,676. Of that amount, close to 91% represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining $1,823,783 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.

The Program

The main objectives of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was offically set up in 1976.

The Program is intended for the Crees who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led, in 2002, to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 Program-year. However, the original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

Eligibility

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. All Cree communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities in the bush, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrolment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid by the program.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is now eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for studies or temporary employment. At the end of this temporary absence, the unit may re enrol in the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to pursue their studies or obtain a different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. However, some exceptions may be made under unusual circumstances.

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each:

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.

- For units who choose to leave the Program temporarily, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.

- "Semi active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

Furthermore, when a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit, or

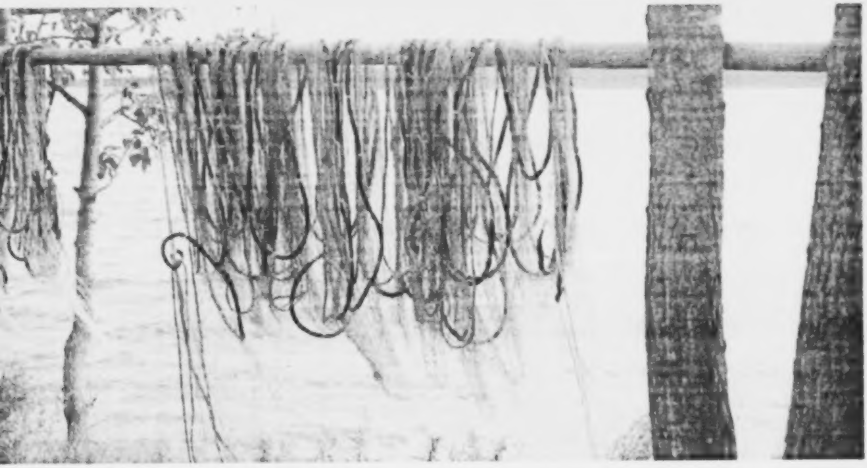
- Retain, for a maximum period of 5 years, eligibility to the Program. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are spent outside the community.

Benefit Calculation

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spend in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350,000 days for all beneficiaries also applies.



An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, this refers to traplines located outside a 50 km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km. This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far region is paid is limited to 100,000 and is included in the overall limit of 350,000 days.

An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used are given in Table 6, which amounts must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits of the Government of Canada. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people who wish to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

Insurance Fund

(compensation in case of illness or disaster)

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days attributed according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2,000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Activities for the Year 2007-2008

Program Participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement, reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji and Whapmagoostui.

In June 2008, 15,827 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the James Bay and Northern Québec Agreement. Of that number, 15,433 were residents of the James Bay Territory, which includes not only the Cree villages but also such towns as Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre and Val d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

During the Program year 2007-2008, 1,225 beneficiary units well enrolled on the Program (Table 1). The composition of these families reached 1,747 adults (72%) and 694 children (28%), for a total of 2,441 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (487 units), followed by Mistissini and Waswanipi (143 units each) whereas the smallest number of beneficiary units are found in Nemaska (32 units) and in Eastmain (39 units). Together, the three communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Mistissini and Waswanipi, make up 63% of beneficiary units enrolled on the Program (Table 1).

Participation to the Program varies according to the age of the head of the unit. In 2007-2008, 45% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over, whereas 33% were aged 36 years or less (Table 2). This bimodal trend repeats itself annually, and suggests that the Program attracts mainly two major groups of participants: those who have consistently relied on the traditional lifestyle for numerous years, and a second group of young adults that experience the traditional lifestyle for a transitory period between their school education and their entry into the work force.

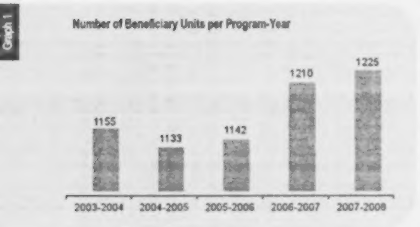
The distribution of age groups within the Cree Hunters and Trappers Income Security Program also explains the number of children per beneficiary unit. The majority (78%) of 1,225 beneficiary units do not include children, whereas 7% include 1 child, 6% include two children, 4% include three children and 5% of the units include 4 children or more.

Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, was 15.8% in 2007-2008 (Table 3), compared to 16.1% in 2006-2007 and 15.2% in 2005-2006. Participation in 2007-2008 was greatest in the community of Whapmagoostui (30.4% of residents enrolled on the Program), in Chisasibi (25.2%) and in Oujé-Bougoumou (20.4%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (6.7%) and Mistissini (8.6%).

In terms of number of beneficiary units, Program year 2007-2008 revealed an increase with 1,225 beneficiary units compared to 1,210 units in 2006-2007 and 1,142 units in 2005-2006 (Graph 1).

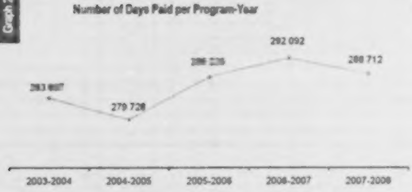
This number is over the average of the four previous years (average of 1,160 units) but also over the average of the first thirty years of the Program (average of 1,149 units).

Graph 1



The number of days paid has reached 288,712 days in 2007-2008, a small decrease compared to 292,092 day in 2006-2007 (Graph 2).

Graph 2



The number of days paid is slightly over the average of the four previous years (average of 285,986 days paid).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program grants a daily allowance for days spent in the bush while pursuing traditional activities of hunting, fishing or trapping or related activities. The Program allows a maximum number of days payable for each adult and a global limit of 350,000 person days for each Program year for all beneficiaries. For each adult, the maximum number of days payable is 240 days per adult but this limit may not exceed 119 days if the beneficiary is enrolled under the semi active status or may not exceed a 120 days for a new demand without a qualifying year.

In 2007-2008, 287,442 days were spent conducting harvesting and related activities in the bush, and this represents 99.6% of all days payable. Other paid days are mainly for maternity leave (0.3%) as well as days for sick leave (0.1%). No days were compensated for disaster in 2007-2008.

Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives wages or an amount for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the unit's status, are not taken into consideration in the benefit calculation.

The days identified as spent in "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers travelled to the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or, in other cases, located outside a 50 km radius from the community. Program year 2007-2008 shows a slight decrease in days spent in far regions, from 54,597 days in 2006-2007 to 50,245 days in 2007-2008 (Table 4).

Individual statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 236 days in 2007-2008, compared to 241 days payable per unit in 2006-2007 (Table 5). The highest average of days payable per beneficiary unit was observed in the community of Mistissini (279 days), followed by Waswanipi (275 days) and Whapmagoostui (251 days), whereas the community of Nemaska had the lowest average with 191 days payable per beneficiary unit (Table 5).

Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2007-2008, one (1) beneficiary unit was added to the number of semi-active units, but no temporary leaves were requested. Moreover, no beneficiary requested to be admitted on the Program without the qualification year after completing secondary education.

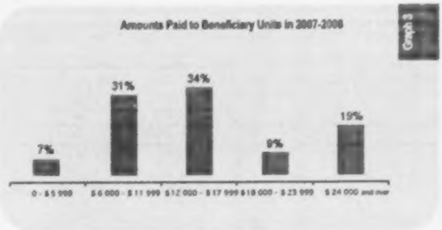
Benefits Paid

Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2007-2008 represents an increase of 2% when compared to the previous year (Table 6).

In 2007-2008, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $18,877,443. Of this amount, 93% represents sums paid to beneficiaries of the Program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $877,278 (4.6% of the total) to the beneficiaries of the Program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all Cree communities in 2007-2008 was $15,410, slightly higher than the average amount paid in 2006-2007 of $15,338. The average of benefits paid per beneficiary unit ranges from $11,832 for the community of Nemaska to $17,564 for the beneficiary units of Waswanipi (Table 7). The majority (65%) of beneficiary units receive annual benefits ranging from $6,000 to $17,999 (Graph 3).

Graph 3



The Importance of Benefits From the Cree Hunters and Trappers Income Security Program

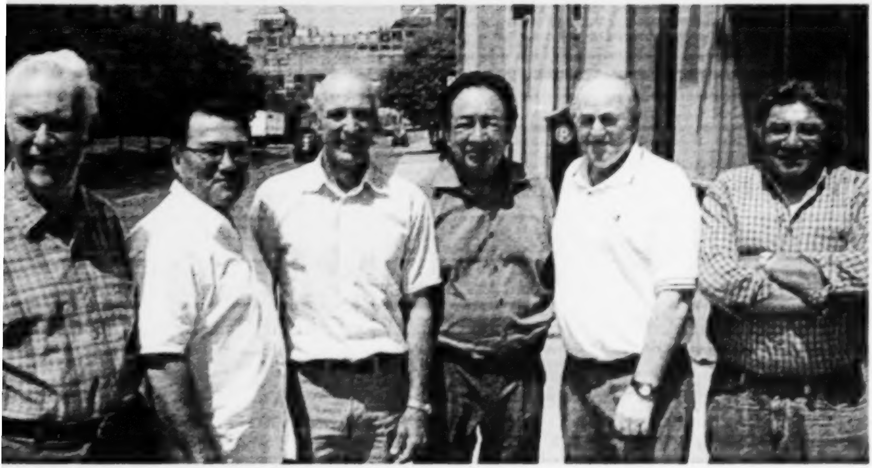
Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. In 2007-2008, Program benefits ($18,877,443) represented 71.3% of the total income of beneficiaries enrolled on the Program. The remaining $7,586,792 came primarily from employment.

Insurance Fund

Since the implementation, in 2002-2003, of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2007-2008, the Fund compensated 381 sick leave days while no event constituting a disaster occurred during that Program year.

Conclusion

The Program-year 2007-2008 was a typical year for the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. This annual report demonstrates that the participation level to the Program is maintained and that traditional activities remain very important to the Cree population. Nonetheless, even good things can be improved. With upcoming consultation projects with beneficiaries of each community, we are confident that the Program will remain important and appealing in the actual economic and territorial context of the James Bay territory.



ᐊᓂᐦ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᐦᑎᒻ ᓂᔮᐦᐅ ᐙᔅ ᑲ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ, ᓈᐦᑖᐸ ᓯᒋᔅᓯᐅᔫ ᒫ ᒌ ᐊᐱᐦᑏᐊᔫ ᐅᔅ ᐋᔑᑯᔫ ᐱᐳᓐ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔅ ᑲ ᐃᔅᐱᔫᔫ 2007-2008 ᑲ ᐱᐳᓂᔫx

ᐅᑎᐦ ᒫᐤ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᒻ, ᐋᐅᐤ ᒫ ᐊᐱᐦᑎᒫᐤ ᑖᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᒻ ᐆ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔮᐦᐅ ᐙᔅ, ᑖᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔫ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔮᐦᐅ ᐙᔅ, ᑖᓐ ᑲ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᔫ ᐊᐋᓂᐦ ᓂᔮᐦᐅ ᐙᔅᐦ ᑭᔅ ᐊᐤ ᑲ ᐃᔅᑎᑎᐤ ᐙᔅ ᑳ ᒥᔫᐊᓂᐗᔅx ᐅᑎᐦ ᒫᐤ ᒫᐦᒋᒻ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᒻ, ᐋᐅᐤ ᒫ ᒥᓯᓈᓯᐦ ᐊᐤ ᑖᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔫᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᐙᔅ ᐆ ᐹᔫ ᐱᐳᓐ ᐋ ᑭᓄᐋᐱᒫᑭᓂᐗᐤ, ᐋᐅᐤ ᐊᐤ ᐲᐦᐊᔫ ᒨᔅᑳᐦᔅᐅᐲᓯᒻ 30, 2008 ᑲ ᐃᔅᐱᔫx

ᐆ ᒫᐤ ᐹᔫ ᐱᐳᓐ 2007-2008 ᐊ ᑭᓄᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐗᔅ, ᓂᒎ ᓇᒻ ᐅᔅᐦ ᐅᐦᒋ ᐃᔅᐱᔫ ᐅᐦᒋ ᐊᐤ ᑲ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫ ᐋᐱᑎᓰᐗᐤx ᐋᓂᔅ ᒫᐤ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᓂᔫ ᒫ ᒌ ᐊᐋᐱᐦᑎᒻ ᐊᓂᐦ ᑲ ᓂᑲᓂᐱᐦᑎᒻ ᐊᓂᔅ ᑖᓂᑖ ᒫ ᐃᔅᐱᔫᐦᑖᑭᓂᐗᔫ ᒫᑲᔫ ᐄᔑ ᓂᐦᑖᒥᒻ ᑭᔅ ᐊᐤ ᒫ ᒌ ᐋᒥᓈᑯᐦᑖᑭᓂᐗᔅ ᒫᑲᐤ ᐊᓂᔅ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐄᒥᐦᐄᑯ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᐅᔅx ᓂᓈᐦᑯ ᒫᑲᐤ ᒌ ᒥᔅᒫᔫᑖᑯᐦᑖᑭᓂ ᐊᐤ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᑖᑭᓂᐗᔅ ᒫ ᒌ ᐅᔨᐦᑖᑭᓂᐗᔅ ᐆ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫ ᐋᐱᑎᓰᐗᐤx ᐊᔦᐤ ᐹᔫ ᐋ ᐄᐱᔫᐦᑖᔅ ᑲ ᓂᑲᓂᐱᐦᑎᒻ

ᒫ ᓈᓈᑎᐦᐊᒻ ᒥᓯᐊ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐤᐦ ᒫ ᓂᐦᑐᐙᓈᔫ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ ᒫ ᒌ ᐸᒋ ᐱᒥᐦᑎᓂᒥᔫᐦ ᐊᓂᔅ ᐙᐤ ᐊ ᐃᑖᔅᑎᒥᔫᐦ ᐊᑎᐅ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᓂᐦᐄᐱᔫᔫ ᐅᔅ ᐋ ᐄᔑ ᐊᐱᑎᓲᐦᑐᐊᑭᓂᐗᔅx ᐊᔦᐤ ᑭᔅ ᒫ ᐊᐋᐱᐦᑎᒻ ᐊᓂᐦ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᐦᑎᒻ ᐊᓂᔅ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔫᔫ ᐅᑕ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᒻ ᐅᐦᒋ ᐊᐤ ᑖᓐ ᑲ ᐃᔅᐱᔫ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᔮᐦᐅ ᐙᔅ, ᐊᔦᐤ ᑭᔅ ᒫ ᒥᔦᐱᔫᐦᑖᔅ ᒫ ᒋᑲᒥᐦᒫᒨᓈᓂᐗᔫ ᑖᓐ ᐋ ᐃᑖᔅᑎᒥᐦᐄᐊᔫ ᑭᔅ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔮᔅᑎᒥᐦᐄᐊᔫ ᐅᔅ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᔫ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐙᔫ ᓂᔮᐦᐅ ᐙᔅᐦx

ᐆ ᒫᐤ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᓇᒻ ᒥᔅᑯᔅ ᒫᑳᐤ ᐊ ᐊᐱᑎᓲᐦᑖᑭᓂᐗᔅ, ᐋᐅᐤ ᓈᑐᐊᔫᐦᑖᑯᒻ ᒫ ᒌ ᐄᒥᐦᐄᐊᔅ ᑭᔅ ᐊᓂᐦ ᐊᐊᓂᐦ ᐊ ᐊᐱᑎᓲᐦᑐᐊᑭᓂᐗᔅx ᐊᓂᐦ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᐦᑎᒻ ᑭᔅ ᐊᓂᐦ ᐊᐱᑎᓰᓯᐅᔅ, ᐊᔦᐤ ᒋᒻ ᒫ ᑯᒥᐦᑖᔅ ᐊᑎᐅ ᒫ ᒌ ᓂᐦᐄᐱᔫᔫ ᐅᔅ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔫᔫ, ᐊᐤ ᐋᐅᐤ ᐆ ᓇᒻ ᐊ ᒥᐦᑎᒫᐅᒻ ᐊᓄᒻ ᒎᔅ ᐊᐤ ᑲ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᐦᑎᒫᐅᒻ ᐅᐦᒋᒻ ᑲ ᒥᐦᒋᐱᔫᐦᑖᑭᓂᐗᔅ 1975 ᑲ ᐃᔅᐱᔫx

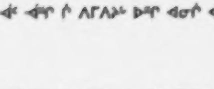
Guy Girouard
Willie Iserhoff
Jean-Guy Dugré
Philip Awashish
Gérald Lemoyne
George Wapachee

ᐊᓐ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᓐ ᐊ ᐅᑦᒥ ᓇᓇᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᑦ, ᐊᐅᓐ ᒫᓃᐊᑦ ᐋᑦᒥ ᒌ ᐱᒥᐱᔮᓪ ᐅᑦᒥ ᐊᓂᒌ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᓪ ᓈᒻ ᐋ ᒥᔅᐱᑎᓰᔅ

ᐊᓐ ᒫᐤ ᐅᒥᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᐤ, ᐊᑯᑖ ᐊ ᐅᑦᒥ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᓪ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᐤ ᓯᑏᔅ ᐊᓂᐦᐃ ᒫᐤ ᒥᓯᐊ ᐊ ᐃᑦᑎᑯᐦ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᐤ ᐃᔾᔮᐤ ᐃᑦᑖᐎᓂᐦ, ᐋᑯᑦ ᐊ ᐋᐱᑎᓰᓪ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᑦᒥ ᓇᓇᑭᒥᐦᐊᓪ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᐦ ᐅᑎᑦᑖᐎᓂᐊᐦ, ᐊᐅᑯᓂᓪ ᐎᐊᐤ ᔫᐦ ᐎᔮᐱᓪ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᐦ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐊᔮᐦ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᐦᔅ ᐊᓐ ᒫᐤ ᐋᐦᑯ ᐊ ᓂᐦᑐᔮᓪ, ᐋᑯᑦ ᐊ ᐎᑦᑎᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᐅᓪ ᑖᐤ ᑳ ᐊᑎ ᐃᑦᑎᓪ, ᐊ ᑎᐸᒥᔫ ᑳ ᐃᔅᐱᔮᓪ ᐊᓂᑖ ᑳ ᐃᑦᑖᓪ ᐅᓂᔾᔪᔨᐦᐊᐦ ᑭᔨ ᐎᑦᑎᔫᐊᓪ ᐊᓂᔨᐤ ᑳ ᐋᐱᑎᔫᐦᑎᒥᔮᐦ ᒫ ᐃᔫ ᐎᑦᑎᔫᐊᔮᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᐦᑎᒥᔮᐦᔅ ᐊᓐ ᒫᐤ ᑯᔮᐦ ᐊ ᐋᐱᑎᓰᓈᓂᐎᓪ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᒥᓯᐊ ᐊ ᐊᑎ ᒥᓯᓂᐦᐃᑭᓂᐎᐦ ᒫᑳᓂᐦᐃ ᐊ ᐃᑖᔮᐦᑖᑭᓂᐎᓪ ᒫ ᒌ ᐅᑦᒥ ᒥᔦᐱᔮᓪ ᐅ ᐋᐱᑎᓰᐎᐤ, ᐊᐤ ᒫᐤ ᒫ ᒌ ᐃᔫ ᐱᒥᐱᔮᓪ ᐅ ᐋᐱᑎᓰᐎᐤ ᐊᓂᔨ ᐊ ᐃᔫ ᐱᑯᔮᐦᑎᒥᐦ ᑭᔨ ᐊ ᐃᔫ ᓂᑐᐙᔮᐦᑎᒥᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᐅᓪᔅ

ᐅ ᒫᐤ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᓪ, ᐊᓐ ᑳ ᐋᐱᑎᔫᐦᑐᐙᑦ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᐤ ᐊᓂᑖ ᐙᐱᒫᑯᐦᑑᐦ, ᒥᓯ ᐃᓕᓯᐱᐦ ᒫᐦ ᒫᔅᒌ ᒌ ᐅᑎᐦᒥᐱᔮᐤ ᒫ ᐹᓂᑦ ᐊ ᐋᐱᑎᓰᑦ, ᐊᔦᐃᐤ ᒫᑳᑦ 10 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐ ᑳ ᐋᐱᑎᔫᐦᑐᐙᑦ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᓂᔅ ᐅᔨ ᒫᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐃᓕᓯᐱᐦ, ᐊᑯᑦ ᑳ ᐎᒥᐦᐊᑦ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᐤ ᒫ ᒌ ᐅᑦᒥ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᔮᐦ ᓂᔾᔪ ᐃᓂᐦ ᐊᓂᑖ ᒫᐅᔨ ᒌᐙᑎᓂᐦ ᑳ ᐃᑦᑎᑯᐦ ᐃᔾᔮᐤ ᐃᑦᑖᐎᐤᔅ ᓈᐦᑖᐸ ᑯᔮᐦ ᒌ ᐋᐱᑎᔫᐦᑐᐙᐤ ᐅᑎᔮᔮᐦ, ᐅᔨ ᒫᐤ ᐊ ᐅᑎᐦᒥᐱᔮᔮᓪ ᐊ ᐹᓂᑦ ᐊ ᐋᐱᑎᓰᑦ, ᐊᔦᐃᐤ ᑖᐸ ᑯᔮᐦ ᐊ ᐃᔫᓈᑯᓂᔮᓪ ᐅᑦᒥ ᐊᓂᔨ ᑳ ᐃᐦᐱᔫ ᓈᐦ ᑯᔮᐦ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐊᓂᑖ ᐃᔫ ᐸᒥ ᐅᑖᐦᔅ ᐊᔨᐱᓪ ᒫᐤ ᒥᐦᒌ ᒥᑭ ᐎᒥᐦᑖᐤ ᐃᓕᓯᐱᐦ ᐅᔨ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔮᐤ ᐊ ᐅᑦᒥ ᓇᓇᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᔮᐦ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᑦᑖᐎᓂᐦ, ᐊᓐ ᐊᔦᐃᐤ ᑭᔨ ᐎᔮ ᐊ ᐃᑖᔮᐦᑎᒥᐦ ᒫ ᐋᐱᑎᐦᐊᑦ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᐤ ᑭᔨ ᐊᓂᔫ ᒫ ᓇᑎᐦ ᐃᔾᔮᐤ ᐃᐦᑐᐃᓂᔮᐤ ᒫ ᒌ ᐅᑦᒥ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᔮᐦ ᐅᑖ ᒫᐤ ᓂᔫᐤ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᐦᑎᒫᐦ, ᑭᔨ ᐊᓂᒌ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᓪ, ᓂᐎᐤ ᓂᐦᑯᒫᓇᐤ ᒥᓯ ᐃᓕᓯᐱᐦ ᒫᐦ ᒫᔅᒌ ᐊᓂᔫ ᒥᐦᒫᑐ ᐱᐳᓐ ᑳ ᐃᐦᐱᔫ ᓈᐦ ᑯᔮᐦ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐅᑖ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᐤ ᐊ ᐅᑦᒥ ᓇᓇᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᔮᐦᔅ

ᐅ ᒫᐤ 2007-2008 ᐹᔮᐤ ᐱᐳᓐ ᐊ ᐱᒥᐱᔮᓪ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᐤ ᐊ ᐅᑦᒥ ᓇᓇᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᑦ, ᐊᐅᐤ ᔫᔨᓪ ᐊ ᐊᑎ ᑳᐦᒥᐱᔮᓪ ᒫᑳᐤ ᐊ ᐃᔫᓈᓂᐦᔅ ᒥᐦᑎ ᒫᑳᐤ ᒥᑭ ᒥᐦᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐤ ᐅ ᒥᐤ ᒫ ᐱᐳᓐ, ᐊᐅᐤ ᐊᐤ ᐊᓐ ᐊᑎᑐ ᒫ ᒌ ᐅᑦᒥ ᓂᐦᐃᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᓪ ᐊ ᐃᔫ ᐱᒥᐱᔮᓪ ᓂᔾᔪ ᐃᔾᔨᐤ ᐊ ᐅᑦᒥ ᓇᓇᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᑦᔅ ᐅ ᒫᐤ ᐊ ᐅᐦᑳᓪ ᒫᑳᐤ ᐊ ᐎᐦ ᐃᔫ ᐱᑯᐦᑖᑭᓂᐎᓪ, ᐊᐅᐤ ᑖᐸ ᒫ ᒌ ᐱᑯᐦᑖᑭᓂᐎᓪ ᐅᑦᒥ ᐊᓂᒌ ᐊ ᑭᔅᒥᐦᐅᔨ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᑎᓰ ᑭᔨ ᐊ ᐃᐦᑖᔮᐤ ᐊᐋᔮᐤ ᒫ ᒌ ᐎᒥᐦᐃᓂᔅ ᐊᐅᐤ ᒫᐤ ᐅ ᑎᐸᒥᔫᓯᓂᐦᐃᑭᐤ ᒫ ᒌ ᐅᑦᒥ ᒫᐦᑎᓈᑖᔨᔮᐦᑎᒫᐤ ᐅ ᒫ ᒌ ᐃᔅᐱᔮᔅ



ᔅᐤ ᓛᓚᓈᐋᔅ, PhD ᓂᑐᐦᑯᔮᐤ, MBA ᑳ ᑎᐹᔮᐦᑎᒻ
ᐋᐱᑎᓰᐎᓂᔮᐤ ᐊ ᒌ ᒥᐦᑯᑎᒫᒡ
ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐎᓂᔮᐤ

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᑦ

ᐋᒻ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒌᐦᒌᐱᔮᐦ ᓈᓈᓛ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐅᓯᓈᓂᐧᐃᐦ ᒉᐧᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒍᐧᐃᓐ ᐋᒻ ᑮᔅᑮᑎᓂᐲᓯᔅ 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᔥ. ᐋᒻ ᒫᒃ ᓂᔅᑯᒍᐧᐃᓐ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐅᓯᓈᓂᐧᐃᐦ, ᐋᑯᑦ ᐊ ᐧᐃᔮᓈᑖᐦ ᐅᑖᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᐋᓂᒌ ᑳ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ, ᐋᑯᑦ ᐋᓂᒡ ᐊ ᐧᐃᔮᓈᑖᔮᐦ ᐱᒥᐦᑭᑎᓯᓂᔥᐃᑭᔥ 30 ᐅᐦᒋ ᐋᒻ ᒉᐧᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒍᐧᐃᓐ ᑭᔦ ᐋᑯᑦ ᐊ ᐧᐃᔮᓈᑖᔮᐦ ᐋᓂᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᓯᓈᑖᐦ ᓂᔅᑯᒍᐧᐃᓐ 15 ᐅᐦᒋ ᐋᒻ ᐧᐃᔐᐋᐧᐃᔥ ᓚ ᐄᔑ ᑮᓅᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐦ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᐦ (R.S.Q., c. O-2.1).

ᐋᒻ ᒫᒃ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᑯᓂᐦ ᐸᒥᐱᔮᐦᑖᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᑭᔦ ᓂᓴᔮᐦ ᐅᐦᒋᐅᐦ ᐋᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᔅᑎᐱᔦ, ᒋᑳᒃ ᒫᒃ ᐃᑎᓴᐦ ᐋᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ. ᐋᒻ ᒋᐯᒻ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲ ᑭᔦ ᐄᔮᓲ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲ, ᑕᐱᐦᒋᒻ ᓂᐦᑐ ᐅᔮᔮᒫᐅᐦ ᐋᐋᔮᐦ ᓚ ᐋᔅᑎᐱᔮᔮᐦ ᐋᓂᒡ ᐋᓂᔨ ᐊ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᑭᔦ ᐧᐃᐋᐤ ᐋᓂᒌ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲᐅᐦ ᐅᔮᔮᒋᑐᐦ ᑖᒻ ᓚ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᑖᐱᑎᓱᔮᐦ ᐋᓂᔨᐦ ᐋᐋᔮᐤ ᑳ ᐅᔮᔮᒫᔥ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᓂᓴ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲᐅᐦ. ᒪᒥᐦᒋ ᐅᔮᔮᒫᐅᐦ ᐋᐋᔮᐤ ᓛ ᐅᐦᒋᒫᐅᔮᐤ ᑭᔦ ᓚ ᐅᐦᒋ ᑖᐦᒌᐦᑭ ᐋᔮᐤ ᐋᓂᔨᐤ ᐅᒋᒫᐤ ᐅᐦᒋ ᐅᔦ ᐊ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒥᔮᐤ. ᐋᔑᒋ ᐱᔦᐤ ᒫᒃ ᐅᔑᐦᑖᐅᐦ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᑎᐹᒋᔫᓯᓂᐦᐃᑭᓂᔮᐤ ᐊ ᒥᔨᐦ ᐋᓂᔨᐤ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲᐤ ᑭᔦ ᐄᔮᓲ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲᐤ ᓚ ᒌ ᐋᐱᐦᑎᒥᔮᐤ ᐋᓂᔦ ᑳ ᐋᑎ ᐃᔅᐱᔮᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫᐤ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᔥ. ᐋᑯᑦ ᓚᓯᓈᔑ ᓛᐦᒡ ᐅᔦ ᒥᓯᓂᐦᐃᑭᓂᔮᐤ ᐋᓂᒌ ᑳ ᐋᔅᑎᐱᔦ ᑭᔦ ᐋᓂᒌ ᐅᒌᒫᐅᐦ ᐅᔦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᐅᑖ ᓂᐦᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᔑᑐ ᐱᔦᐤ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᔥ.

ᒫᑳ ᒫᒃ ᓂᔮᓈᓈᐅᔖᒃ (18) ᐃᑎᔑᔮᐤ ᐅᑖᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐋᐤ ᐅᒋ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᐊ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᔮᐤ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫᐤ, ᐱᐦ ᐋᓂᒌ ᑳᒋᐦ ᐋᐱᑎᓰᐅᐦ, ᑭᔦ ᐱᐦ ᓂᔮᓂᑯᐦᐤ ᐋᐱᑎᓰᐅᐦ, ᑭᔦ ᓂᓴᔖᔥ (12) ᐃᑎᓴᐃᐦ ᐋᓂᑖ ᔮᐱᑎᓯᔮᐤ ᐄᔮᔫ ᐃᐦᑖᐃᓂᐤ ᑭᔦ ᑯᑖᐦ ᔮᐱᑎᓯᔮᐤ ᐋᓂᑖ ᐅᒥᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᑯᐦ ᐋᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᓯᑎᔥ ᐋᓂᒌ ᒫᒃ ᐋᐱᑎᓯᓯᐅᐦ, ᓂᒎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔮᐤ ᐊ ᐋᑐᑭᐋ ᐋᓂᔮᐤ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲᐤ ᐋᓂᒌ ᐃᐋᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᐅᔮᔮᒋᑐᐦ ᑖᒻ ᓚ ᐄᔑ ᓂᑐᐋᔮᐦᑖᑯᔮᐤ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤ ᓚ ᐄᔑ ᑮᒋᐦᐅᔮᐤ ᐅᑖᐱᑎᓯᐃᓂᔮᐤ, ᑭᔦ ᐋᓂᔮᐤ ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒋᔮᐤ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤ ᑭᔦ ᑖᒻ ᓚ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᔅᑯᐱᔮᔮᐤ ᐋᓂᔮᐤ ᐊ ᐅᒋᔅ ᐋᐱᑎᓰᓯᐤ ᑭᔦ ᐋᓂᔮᐤ ᓛ ᐃᔑᓈᑯᓂᔮᐤ ᐅᑖᐱᑎᓯᐃᓂᔮᐤ.

ᐋᒻ ᒫᒃ ᐅᑳᓈᔅᐹᐦᑖᑯᓯᒡ ᐋᐱᑎᓯᓯᐤ, ᐋᐅᔥ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᑯᔮᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᒡ. ᑭᔦ ᐋᐅᔥ ᓂᐦᐋᐤ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑎᔑᒡ ᒎᔮᐤ ᐋᒻ ᐋᐱᑎᓰᐤ ᐅᒥᒫᐤ ᐋᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲᓈᐦ ᐊ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐋᐋᐦ.

ᐋᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ, ᐋᔅᑯ ᓂᐦᑐᔮᐅᐦ ᐊ ᐸᐋᐱᐦᑎᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔮᔮᐤ ᐅᔦ ᐊ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐧᐃᔮᐤ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔫᐤ ᑭᔦ ᐋᓂᔦ ᐊ ᐋᑎ ᐃᐦᑎᒃ ᐋᓂᒡ ᐅᑖᐱᑎᓯᐃᓂᐋᐦᔥ. ᓂᔦᔦᐤ ᑎᐦᑖᐤ ᒌ ᓂᐦᑐᔮᐅᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ ᐅᔦ 2007-2008 ᑳ ᐱᔦᓂᔮᔥ.

ᑳ ᓂᐦᑐᔮᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔥᑎᒃ 2007-2008	
[illegible] 29, 2007	[illegible]
[illegible] 31, 2007	[illegible]
[illegible] 15, 2008	[illegible]
[illegible] 18, 2008	[illegible]

ᐋᒻ ᒫᒃ ᐄᔨᔫ ᐊ ᑎᐱᐦᐋᒧᐋᑭᓂᐧᐃᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᐃᔮᔮᐅᐦ ᑭᔦ ᐋᒻ ᓚ ᒌ ᑎᐱᐦᐃᑭᓂᐧᐃᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᔮᐤ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᐦ, ᐋᐅᔥ ᐊ ᐅᔮᔮᐦᑎᒻ ᒋᐯᒻ ᑎᐹᔅᒋᒫᓲ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔮᐤ. ᐋᔑᒋ ᐱᔦᐤ ᐅᔮᔮᐦᑎᒎ ᐅᔦ ᓚ ᐃᔅᑎᑎᔮᐤ ᐄᔨᔫᐤ. ᐋᒻ ᐄᔨᔫ ᐊ ᑮᓅᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᒡ ᐸᔮᐤ ᐱᔦᐤ, ᐋᑯᑦ ᐋᒋ ᒌᐦᒌᐱᔮᐦ ᐱᐦᑯᐱᔮᔅ 1. ᐅᐦᐃ ᒫᒃ ᒥᓯᓂᐦᐃᑭᐤ ᐊ ᐧᐃᔮᓈᔮ ᑳ ᐃᔅᐱᔮᔅ ᐄᔨᔫ ᐸᔮᑯᐯᐤ ᐅ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐋᑎ ᐃᐦᑳᐱᔮᐦ ᒎᔐᐋᔅᔦᐅᐱᔮᔅ 30, 2008, ᐋᐅᔥ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐦ $20,697,676 ᒫᒎ ᐋᒻ ᐄᔨᔫ ᐸᔮᔮ ᐱᔦᐤ. ᐅ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐦ ᐄᔨᔫ, ᒫᑳᒡ 91% ᐋᒻ ᐊ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐋᒧᐋᑭᓂᐧᐃᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᐃᔮᔮᐅᐦ. ᐋᒻ ᒫᒃ ᑳ ᐃᐦᑯᐱᔮᔅ $1,823,783 ᐋᐅᔥ ᐋᒻ ᑳ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐃᑭᓂᐧᐃᐦ ᐋ ᐱᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐦ ᐅᒥᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᐤ ᑭᔦ ᐋᓂᐦᐃ ᒥᓯᓂᐦᐃᒫᐅᑭᒥᐦ ᐋᓂᑖ ᐊ ᐋᑎ ᐃᐦᑎᑯᐦ ᐸᔮᑯᐦᑖᐤ ᐄᔮᔫ ᐃᐦᑖᐃᓈᐦ.

ᐋ ᐱᒥᐱᔾᐦᐋᑭᓂᐗᑦ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ

ᐅ ᐋᐦᒋ ᐱᒥᐱᔨᔅ ᐋᐱᑎᓯᐎᓐ ᐊ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐗᑦ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐎᒥᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᐄᔨᔫ ᐄᐦᑐᐎᓐ ᑮᔮ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐎᒥᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᔮ ᕌᔮᐦᐦ ᒫ ᒥᔅᑭᓂᐗᐤ ᑮᔮ ᐋᓂᔮᐦ ᓂᓈᐦᒋ ᒫ ᐄᔑ ᐄᒥᐦᐊᑭᓂᐗᔅ ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᔅ ᐅ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ ᐋᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐗᐤ ᒉᐄᒥᐦ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐋᑎᐦ ᑯᐯᐤ ᓂᐦᑯᒧᐎᓐ ᐋᓂᑎᐦ ᑭᐦᑭᑎᓂᐱᔑᔅ 11, 1975 ᑳ ᐄᔅᐱᔨᔅ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᒋᐦᒋᐊ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᔅ 1976 ᑳ ᐄᔅᐱᔨᔅ

ᐅ ᒫᐤ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ, ᐋᐅᑯᓂᔅ ᐄᔨᔫᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋ ᐱᔅ ᑯᐯᐤ ᐋᔨᒥᐦ ᐊ ᐄᒥᐦ ᑮᔮ ᐋᓂᒌ ᐊ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲ ᑮᔮ ᐋᓂᑎᐦ ᐊ ᐄᐤ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑎᐦᐆᔨᔅ ᐋᐤ ᒫᐤ ᐊ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᓈᓂᐗᐤ, ᐋᐅᐤ ᐋᐤ ᐊ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐗᐤ, ᐊ ᐄᑎᒪᔅᓂᐗᐤ ᑮᔮ ᐊ ᐄᓂᐦᐄᒫᓂᐗᐤ ᑮᔮ ᒫᐤ ᐋᐤ ᑯᑎᐦ ᒫᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐋᓂᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆᐄᓂᐦ ᐊ ᐋᑎ ᐋᐦᒋᐱᔨᔅ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊ ᐅᒍᐦᑕᑭᓂᐗᐦ ᑮᔮ ᐊ ᐋᐦᑕᑭᓂᐗᐦ ᓂᑑᐦᐆᐋᑭᐦ, ᐊ ᔮᐦᑯᔨᐦᑐᑕᑭᓂᐗᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐦᒋ ᑮᔮ ᐊ ᓈᑭᑎᐋᔨᐦᑕᑭᓂᐗᐤ, ᐊ ᒥᔦᑭᑭᓂᐗᐤ ᓂᑑᐦᐆᐄᐤ ᐊ ᒌ ᓂᐱᐦᑕᑭᓂᐗᐤ, ᐊ ᐋᑖᐋᓂᐗᐤ ᒫᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐄᓂᐦ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔨᔅ, ᐊ ᐅᒍᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᒫᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆᐄᓂᐦ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔨᔅ, ᐊ ᓇᑭᑎᐋᔨᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᓂᑑᐦᐆᐄᐤ, ᐊ ᐸᐱᒥᓈᓂᐗᐤ, ᑮᔮ ᑯᑎᐦ ᒫᑳᐤ

ᐅᐦᑭᐦ ᒫᐤ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᔅ ᐅ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᑕᑭᓂᐗᐤ, ᓂᒎᔅ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒥᓈᓂᐦᑕᑭᓂᐤ ᐋᐤ ᒫᑳᐤ ᐋᐦᒋ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᐅ ᐋᐦᒋ ᐄᐦᑎᓂᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐗᑦ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ ᑮᔮ ᐋᔦᐄᐤ ᒎᐦ ᑳ ᐄᔑ ᑭᓂᐋᐱᐦᑎᐦ ᐅᐦᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᐦᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐄᒥᐦᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᐋᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑎᐦᐆᔨᔅ ᐊ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᔨᔅ ᐋᑎ ᐋᓂᔮ ᓈᐦ ᐊ ᐄᔅᐱᔨᔅ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒪᑎᓯᓈᓂᐗᔨᔅ, ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑎᐦᐆᓈᓂᐗᔨᔅ ᑮᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᔦᔨᔅ ᐄᔨᐦ ᐊ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᔅ ᐋᐤ ᒫᐤ ᑳ ᐊᐋᐱᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᐅ ᐊ ᓈᓈᑭᒥᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ 1988 ᑳ ᐄᔅᐱᔨᔅ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐄᒌᔨᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᒫ ᐅᒍᐦᑕᑭᓂᐗᐤ ᐋᐤ ᓂᐦᑯᒧᐎᓐ ᑳ ᐋᓂᐦᑯᓯᓈᒌ 8 ᑳ ᐄᑎᓯᓈᒌ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᐊ ᐄᓯᓈᒌ ᒫ ᒌ ᒫᒎᐱᔅ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᔨᑕᐄᓂᐋᐦ ᑮᔮ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐎᒥᐦᐊᑭᓂᐗᑦ ᐅᓂᒥᐦᐄᑯᒫᐤ ᐋᓂᔮ ᐊ ᐗ ᐋᐱᒫᐅᓯᔅ

ᒥᐤ ᒫᐤ ᐸᔦᑳᐤ ᐋᑎᑐ ᒥᒥᐤ ᒌ ᐊᐋᐱᔅᑕᑭᓂᐤ ᐅ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᔅ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐗᑦ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᑳ ᐋᑎ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐗᐤ ᐋᐤ ᓂᐦᑯᒧᐎᓐ 2002 ᑳ ᐄᔅᐱᔨᔅ, ᐋᐅᐤ ᑳ ᐋᓂᐦᑯᓯᓈᒌ 15 ᑳ ᐄᑎᓯᓈᒌ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᐤ ᐋᐤ ᑳ ᐱᐳᓐ 2002-2003 ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᔅ ᐋᐤ ᐊ ᐄᔑ ᐎᓯᓈᒌ ᐋᐤ ᓂᐦᑯᒧᐎᓐ ᒥᔦ ᒫᐤ ᐋᐅᐤ ᐋᔮᐱᔅ ᐋᔦᐤ ᐊ ᐄᔑᓈᑯᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐗᐤ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᐊ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲ ᐋᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᐦᐦ ᐋᔑᑯᒧᐅᐦᐦ

ᐋᐤ ᒫᐤ ᐊ ᐄᔑ ᐄᕆᑖᐤ ᐅ ᒫ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐗᑦ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ ᑮᔮ ᑕᓂᑖᐤ ᐊ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐗᐤ, ᐋᑯᑎᐦ ᐅᑎᐦ ᐋᐱᔑᐦ ᒫ ᒥᓯᓈᒌᔅ ᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐗᑦ, ᐋᐅᐤ ᐊ ᐄᒥᐦᐊᑭᓂᐗᐤ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᕌᔮᐦᐦ ᐊ ᒥᔅᑭᓂᐗᐤ ᐋᔑᑯᒧᐅᐦᐦ ᐋᓂᔮ ᒫᐤ ᒫ ᒌ ᐱᐦᑕᐱᔨᔅ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᐦᐦ, ᐋᐅᐤ ᐋᐤ ᐅᔅ ᑳᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐗᑦ ᑳ ᓂᑳᓂᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐅᓯᓐ ᐋᓂᔮ ᐊ ᐋᑎ ᐄᐦᑎᐦᐦ ᐋᐤ ᒫᐤ ᑳ ᓂᑳᓈᔫᑕᑯᓯᓐ ᐋᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐅᓯᓐ, ᐋᐅᐤ ᐋᐤ ᐊ ᒥᐦᒥᓂᐋᐱᐦᑎᐦ ᐄᔨᔫ ᐄᐦᑐᐄᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᑎᐦᐋᑦ ᐅᑎᔨᔫᐦ ᐋᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐅᓯᓐ ᑮᔮ 18 ᐊ ᐄᐦᑎᐳᓈᓯᔅ ᑮᔮ ᒫᐤ ᐄᐦᑖᐤ ᑮᔮ ᒫᐤ ᒥᔦ ᐊ ᐸᔦᑯᑦ ᐋᐤ ᐄᔨᔫᐦ ᐋᐤ ᒫᐤ ᐊ ᐄᔑ ᒥᔅᑭᓂᐗᐤ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᐦᐦ, ᒥᓯᐊ ᑭᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐗᐤ ᐋᓂᒌ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐅᓯᓐ ᐋᓂᔮ ᐊ ᐋᑎ ᐄᐦᑎᐦᐦ ᐸᔦᑯᐳᐦᐦ ᐋᓂᔮ ᑖᐤ ᐊ ᐄᐦᐱᔑ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓲ

ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐗᑦ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᓐ

ᐋᐤ ᒫᐤ ᐸᔦᑯᑕᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋ ᓂᑑᐦᐆᕌᔮᐦᐦ, ᐋᐤ ᑳ ᓂᑳᓂᐤ ᐊ ᐸᔦᑯᑖᐅᓯᓐ ᔮᔦᑕ ᑭᑎ ᒥᓯᓈᓯᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓈᓯᓐ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᔨᑕᐄᓂᐦᐦ ᐅᔮ ᒫᐤ ᐊ ᒥᓯᓈᓯᓐ, ᐋᐅᐤ ᐋᐤ ᐊ ᓇᑭᑎᐋᐱᐦᑎᐦ ᑮᔮ ᐊ ᐄᐦᑎᐦ ᐋᓂᔮ ᐄᔨᔫ ᐄᐦᑐᐄᓂᔨᔫ ᐊ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᔫ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᔨᑕᐄᓂᐦ ᑮᔮ ᐊ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᔅ ᐋᓂᔮ ᐊ ᐋᑎ ᐄᐦᑎᓈᓂᐗᔫ ᐊ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐗᔫ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᔨᑕᐄᓂᐦᐦ ᒥᓯᐊ ᐄᔨᔫ ᐄᐦᑕᐄᐤ ᐅᒍᐦᑕᐅᔨ ᐋᓂᔮ ᐊ ᒫᒎᐱᔅ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᑮᔮ ᐋᐅᑯᓂᔅ ᐋᔑᐦᑖᐤ ᐋᓂᔮ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐗᐦ ᐊ ᒥᓯᓈᓯᔫ ᒥᓯᐊ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᐋᓂᑎᐦ ᐅᑎᔨᑕᐄᓂᐋᐦ ᒥᔦ ᐋᓂᔮ ᐊ ᐄᐦᐱᔑ ᓂᑑᐋᔨᐦᑕᑯᓯᐦᐦ

ᐅ ᒪᓐ ᐊ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊ ᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ, ᐊᓐ ᑲ ᓂᑲᓂᑦ, ᓴᕗᑦ ᒥᑯᕆᓐ 120 ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᖅ ᑭᑎ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᓪ ᐸᕐᖅ ᐱᕗᖅᖅ ᐊᓂᑖᖅ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᕆᖕ, ᑭᓱᖅ ᓂᒍᕗ ᕆᑭ ᐃ ᐸᖕᕆᐱᕗᑖᓪ ᐊᓂᓴ ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᓪ ᐊ ᐃᖅᐱᔪ ᐊᐱᑎᓯᒃ ᐊᐱᕆᓯ ᐃᓂᖕ ᐊᓂᓴ ᐊ ᐃᖅᐱᔪ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᒃ ᓴᕗᑦ ᐅᓴ ᕆᑭ ᐃᔪᓇᑯᓂᕗᓪ ᐊᓂᓴ ᐅᖅᑭ ᐸᕗᓂᕗ ᓴᐱᕆᓯ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊᓂᓴ ᐊᓐ ᓂᖅᑎ ᐊ ᑲᕆᖅᐊᑭᓂᐃᑦ. ᑕᐸ ᕆᓴᑭᓂᓪ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐅᕆ ᐊᓂᓴ ᕆᓐ ᐊ ᓇᓇᑭᕆᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᒪ ᕆ ᓵᕗᖅᑭᖅ

ᓂᕐᕗ ᒪᓐ ᐃᔪᓇᑯᓐ ᐊᑲ ᓴᕗᑦ ᒪ ᕆ ᑲᕆᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᐊᐊᓐ ᐊ ᐃ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊᓐ ᐅᕆᓂᕆᓯᓪ 25 ᐊ ᐃᑎᐳᓇᓯᒃ ᑭᓱ ᒪᓐ ᐊᑎᑐ ᐊ ᐊᐊᔪᔪᐅᑦ, ᑭᓱᖅ ᐊ ᕆ ᕆᖅᑖᑦ ᐊ ᕆᖅᑯᑎᒪᓯᒃ ᐊᓐ ᓂᓴᖅ ᑲ ᐃᑎᕙᓇᑖᒃ ᐊ ᐃᖅᐸᒃ ᕆᖅᑯᑎᒪᑐᑭᕆᓪ, ᐊᐅᖅ ᑎᐊᖕ ᒪ ᕆ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᕆᕐ ᑲ ᕆᖅᑖᑦ ᐊ ᕆᖅᑯᑎᒪᓯᒃ ᐊᓐ ᕆᓐ ᑯᑎᒃ ᐊᑲ ᓴᕗᑦ ᒪ ᑲᕆᖅᐃᐊᓂᐃᒃ, ᐊᐅᖅ ᐊᓐ ᐊᐊᓐ ᐊ ᓂᑭᑎᓐ ᐊᐃᐱᖅᕆᖅ ᐅᕆ ᐊᓂᓴ ᐊ ᕆᖅᑯᑎᒪᓯᒃ ᐊᐱᑎᓯᐃᓂᕗᓪ ᐊᓂᓴ ᒪᓐ ᕆᓐ ᐊ ᐃ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᓂᒍᕗ ᕆᓐ ᕆᑭ ᑲᕆᖅᐊᑭᓂᓪ ᐊᓂᓴ ᒪ ᕆ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ

ᐊᓐ ᒪᓐ ᓂᖅᑎ ᐊᕆ ᕆ ᐃᔪᓇᑯᓐ, ᐊᐅᖅ ᑲ ᐃᑖᕗᑕᑭᓂᐃᒃ ᒪ ᕆ ᕆᖅᑖᒃ ᐅᖅᕆᓂᕆᓯᐅᒃ ᐊᓂᓴ ᐊ ᕆᖅᑯᑎᒪᓯ, ᑭᓱᖅ ᐊᓐ ᕆᓐ ᑯᑎᒃ ᒪ ᕆ ᐃᕆᖅᐊᑭᓂᐃᒃ ᓂᕈᕐᐅ ᐃᕗᕗᐅᒃ ᐊ ᕆᖅᑯᑎᒪᓯ ᑲᕐᐊᓐ ᐃ ᓇᔪᖅᑲᐊ ᐊᐱᑎᓯᐃᓂᕗᓪ

ᐊᓂᕆ ᒪᓐ ᑲ ᓂᑲᓂ ᐊ ᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ, ᔫᓐ ᐃᔪᓇᑯᓂᕗᓪ ᒪ ᕆ ᓵᕗᖅᑭᖅ ᐊᓂᓴ ᐊ ᐃᔪ ᓂᕈᐊᕗᑖᑯᓯᒃ ᒪ ᕆ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᕆᓐ ᒪᓐ ᐱᖕ ᒪᑲᓐ ᕆᑭ ᕆ ᐃᔪᓇᑯᓐ ᐊᑲ ᓴᕗᑦ ᐅ ᒪ ᐃ ᕆᕆᓂᐊᐱᑖᑭᓂᐃᒃ

ᐊᓐ ᒪᒃ ᐊ ᐊᐱᕆᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᓐ, ᓂᓇᖅᑯ ᐃᔪᓇᑯᓐ ᐊᓂᑎᖅ ᐊᓂᓴ ᒪ ᕆᕆᓂᐊᐱᑎᖕ ᐊᓂᕆ ᓴᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ

• ᐊᓐ ᐊᐊᓐ ᐅᖅᑭ ᐊ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊᑲ ᓴᕗᑦ ᑲᕆᖅᐊᑭᓂᐃᑦ, 120 ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᓪ ᒪᐅᒃ ᕆᖅᑎᖅᐃ ᕆᑭ ᕆᑎᐱᖅᐊᒍᐊᑭᓂᓪ ᐅᕿᔪᑲᖅ ᐊᓂᓴ ᐋᖅᑎᒃ ᐸᕗᓂᕗ ᓴᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ

• ᐊᓐ ᐸᕗᑦᑕᓂᓪ ᐊᐃᐱᖅᕆᖅ ᐊ ᓂᑭᑎᖕ ᐊ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᐊᓂᓴ ᒪᓐ ᑲ ᒪᐅᕆᖅᑖᑦ ᐅᑖᑯᓯᓪ ᕿᔪᑲᖅ, ᐊᓴᐱᒃ ᕆᑭ ᕆ ᑭᓂᐊᕗᖅᑎᑦ ᐊᓂᓴ ᕆᓐ ᐊᑎ ᐊᐱᕆᖅᐊᑖ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ

• "ᐊᑲ ᑲᕆᖕ" ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᒃ, ᐊᐃᐃᖅ ᐊᓂᓴ ᒪ ᕆ ᐃᔪ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᕆᓵᐃᕗᕗᐅᒃ ᓵᓐ ᐊ ᔪᑖᓯ ᐊ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯ ᕆᓐ ᒪᓐ ᐊᓴᐱᒃ ᐊ ᐃ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐅᓴ ᒪᓐ ᐊᐊᓐ ᒪ ᕆ ᐃᑖᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᐊᓐ ᑲ ᓂᑲᓂᑦ ᓴᕗᑦ ᓵᓐ 15 ᑎᑦᑐᐳᖅ ᕆᑭ ᐊᐱᕆᖅᐊᓪ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᑭᓱᖅ ᐊᓂᓴ ᒪᖕ 5 ᑎᑦᑐᐳᖅ ᐱᔪᔪᖅ ᐊ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊᓐ ᕆᓐ ᑯᑎᒃ ᒪᑲᓐ, ᐊᓂᓴ ᐊ ᐃᑦᐱᑎᓯᒃ ᕆᓵᐃᕗᕗᓪ ᑭᓱᖅ ᐊᓂᓴ ᑎᑦᑐᐳᖅ ᑲ ᐃᖅᐱᔪ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᓴᕗᑦ ᒥᑯᕆᓐ 80 ᑭᑎ ᐃᑦᐱᕗᕗᓪ ᐊᓂᓴ ᐊ ᒪᒍᓂᑭᓂᐃᕗᖅ

ᐊᓐ ᒪᓐ ᐸᕗᑦᑕᓂᓪ ᐊᑲ ᑲᕆᖕ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᒃ, ᒪᐅᓴ ᓂᕐᕗ ᐊ ᐃᔪᓇᑯᓂᕗ ᒪ ᕆ ᐃᔪ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ

• ᕆᑭ ᑎᐱᖅᐊᒍᐊᑭᓂᐃᐃᒃ ᐸᕗᑲᓪ ᕆᓯᐊ 100% ᑎᑦᑐ ᐊᖅᑯᓯᓪ ᕿᔪᑲᖅ ᑲ ᐅᑎᓂᖕ ᑲ ᐋᑲᓂᑦ ᑭᓱᖅ ᐅᐃᕆᒪᑭᖅ ᐊᓂᑎᖅ ᐊ ᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ: ᓇᖕ ᒪᓐ

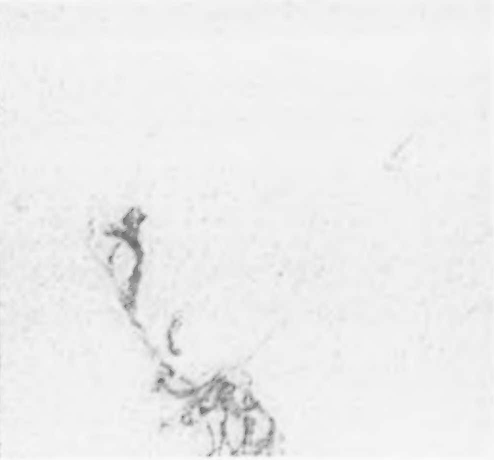
• ᒪ ᐊᐱᕆᖅᐊᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊᓂᓴ ᐃᖅ 5 ᑎᑦᑐ ᐱᕗᖅ, ᕆᓐ ᒪᓐ 119 ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᓪ ᒪᐅᒃ ᕆᖅᑎᖅ ᒪ ᕆ ᐃᖅᐱᔪ ᑎᐱᖅᐊᒍᐊᑭᓂᐃᒃ ᐅᕿᔪᑲᕆ ᐊᖅ ᐸᖅᐸᖅ ᕆᓵᕗᕗᓪ

ᐊᓐ ᓂᕐ ᐊ ᐃᖅᑎᑯᖕ ᒪ ᕆ ᐊᐱᕆᖅᑖᒃ ᐸᕗᑦᑕᓂᓪ, ᐊᓐ ᑲ ᓂᑲᓂᑦ ᓴᕗᑦ ᕆᑭ ᕆ ᐃᔪᓇᑯᓯᓪ ᒪ ᕆ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᒃ ᒥᑯᕆᓐ 20 ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᖅ ᐊᓂᓴ ᐸᕗᖅ ᐱᕗᖅ, ᑭᓱᖅ 10 ᕿᔪᑲᓪ ᐃᕗᐃᑎᒪ ᐊ ᐃᑖᑦ ᐃᑖᐃᓂᖕ

ᐊ ᐃᔪᑦ ᑎᐱᕆᖅᑲᓂᐃᒃ

ᐊᓂᓴ ᐊ ᑎᐱᕆᖅᑲᓂᐃᕗ ᓂᕈᕐᐅ ᐃᕗᕗᓪ ᒪ ᐃᖅᐱᔪ ᕆᓴᑭᓂᐃᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᐊᐃᐃᖅ ᐅᓴ ᑲᓂᐊᐱᑖᑭᓂᐃᕗ ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᖅ ᑲ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᒃ ᑖᑖᑦ ᒪᓐ ᑲᔪᓇᑯᖕ ᐊᓂᕆ ᕆᓵᐃᕗᕗᐅᒃ ᐊ ᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ ᐊ ᑭᓂᐊᐱᒪᑭᓂᐃᒃ ᑕᓐ ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᖅ ᐊ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯᒃ ᓂᓴᓂᓂᕈᖅ ᒪᓐ ᑲᔪᓇᑯᖕ ᐊᑎ ᑕᐱᖅᑯᓐ ᐃᑎᔪᖕ ᐊᐊᓂᕆ ᐊᓂᑎᖅ ᐊ ᐸᖅᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ, ᓂᓇᖅᑯ ᐊ ᐊᑎ ᓴᖅᐱᓵᕗᖅ ᐊᓂᓴ ᐊ ᐃᖅᐱᔪ ᕆᓴᑭᓂᐃᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ

ᐊᓂᓴ ᒪᓐ ᒪ ᐃᖅᐱᔪ ᑎᐱᖅᐊᒍᐊᑭᓂᐃᒃ ᐸᕗᑦᑕᓂᓪ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᓂᓇᖅᑯ ᑭᓂᐊᐱᖅᑖᑭᓂᐃᕗᓪ ᒪᑲᕗᓪ ᐊᓂᑎᖅ ᒪ ᐅᕆ ᑎᐱᖅᑲᓂᐃᕗ ᒪ ᐃᑎᑎᕗᖅ ᐅᓂᕈᕐᐅᕐᓯᓂᐊᖅ, ᐊᐅᖅ ᑲᓂᐊᐱᑖᑭᓂᐃᒃ ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᖅ ᑲ ᓂᕈᕐᐅ ᐊᐱᕆᖅᐃᓯ, ᑲ ᐃᖅᐱᔪ ᐅᔪᖅᐊᒃ ᕐᓯᔪᖅ ᐃᕗᐃᑎᒪ ᐊᓂᑖᖅ ᐊ ᐅᕆ ᕆᓴᑭᓂᐃᒃ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ, ᑭᓱᖅ ᑕᓐ ᐊ ᐃᑎᔪᖕ ᐊᓂᑎᖅ ᐊ ᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ ᓂᓵᓪ ᑎᐱᖅᑲᓂᓪ ᐊᓐ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᓐ ᒪ ᐃᖅᐱᔪ ᕆᓴᑭᓂᐃᒃ ᓂᕈᕐᐅ ᐃᕗᕗᐅᒃ ᐊᓐ ᓂᖅᑎ ᐊ ᑎᐱᕆᖅᑲᓂᐃᒃ. ᐊᐅᖅ ᑲᓂᐊᐱᑖᑭᓂᐃᒃ ᑎᑦᑐ ᐊ ᐅᕿᔪᑲᕆᒃ ᑲ ᐋᑲᓂᑦ ᐊ ᐸᕗᑦᑕᐅᓯᒃ ᑭᓱᖅ ᐅᐃᕆᒪᑭᖅ 240 ᑎᑦᑐ ᕿᔪᑲᖅ ᒪᐅᒃ ᕆᖅᑎᖅ ᑭᑎ ᕆ ᐅᕿᔪᑲᕆᓪ ᐸᕗᖅ ᓂᕈᕐᐅ ᐃᕗᕗᓪ, ᑭᓱᖅ ᒪᒃ 120 ᓇᖕ ᒪᒃ 119, ᕆᓐ ᐊᓂᓴ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔪᓇᑯᓂᕗ ᐊ ᐃᔪ ᐊᐱᕆᖅᐊᑦ ᓂᕈᕐᐅᕐᓯᔪᖅ ᐊᓐ ᒪᓐ ᐸᕗᑯᐳᖅ ᐊ ᑭᓂᐊᐱᑖᑭᓂᐃᒃ 350 000 ᕆᓯᐊ ᐃᑎᓂᕗᓪ ᓂᕈᕐᐅ ᐃᕗᕗᐅᒃ ᒪ ᕆ ᐅᕿᔪᑲᕆᒃ



ᐊᓐ ᒥᓐ ᑯᑎᒃ ᑎᐱᖅᑲᓕᑯᓯᐃᑦ, ᐊᐅᒃ ᐊᓐ ᒪᓐᑎᓇᒃ ᑎᐱᖅᑲᓕᑯᓯᐃᑦ ᑲ ᐃᒍᓂᖅᑲᑕᕐᑭᓂᐃᑦ, ᐊᐅᒃ ᐊᓐ ᑲᓂᐊᐱᖅᑕᕐᑭᓂᐃᑦ ᐊ ᐃᑎᒍᑦ ᐊᐊᓂᒃ ᐊᓂᑎᑦ ᐊ ᐸᔾᑯᑕᐅᓯᑦ ᑭᓯᑦ ᐊᑯᑎᒃ ᒪ ᒥ ᐃᒍᓇᑯᑦ ᐃᐊᑦ ᒪ ᐅᖅᑎ ᑎᐱᖅᑲᔪᐊᕐᑭᓂᐃᑦ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᑦ ᐊᓂᔅ ᐃᑦᑎᑎᓗᑦ ᐊᒍᑯᑦ ᒥᒍᑲᑦ ᐊ ᐃᓐᐱᒍ ᑎᐱᖅᑲᔪᐊᕐᑭᓂᐃᑦ ᐅ ᒪᓐ ᒪᓐᑎᓇᒃ ᑎᐱᖅᑲᓕᑯᓯᐃᑦ, ᐊᐅᑯᓂᒃ ᒪ ᐃᒻᒥᐃᑯᑦ ᐊᓂᒃ ᐊ ᒥᖅᒪᑎᑦ ᐊᐊᓂᒃ ᐊ ᐸᔾᑯᑕᐅᓯᑦ ᓇᓐ ᒪᓐ ᐊᓂᒃ ᐊ ᐸᔾᑯᑕᐅᓯᑦ ᐱᒍᒍᓐ ᐊᓂᑎᑦ ᐊ ᐅᖅᑎ ᐱᑯᖅᐊᑦ ᓴᓯᓪᓗ ᐊᓂᑎᑦ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᓪᓗ ᐊ ᐅᖅᑎ ᒥᔭᑭᓂᐃᑦ ᐊᓐ ᒪᓐ ᐊ ᐃᒍ ᑎᐱᒻᒥᑲᓂᐃᑦ, ᐊᑯᑎᒃ ᐊ ᐃᑯᑦ ᐊᓂᑎᑦ ᐊᒻᒪᓯᓂᓯᓂᖅᐃᑭᓐ 6ᐅᓪᓗ ᐊᑯᑕᑦ ᐊ ᐃᒍᓇᑯᑦ ᐊᓂᔅ ᐊ ᐃᓐᐱᒍ ᒥᔭᑭᓂᐃᑦ ᒪᓐᑎᓇᒃ ᑎᐱᖅᑲᓕᑯᓯᐃᑦ, 40% ᒪ ᐃᓐᐱᒍ ᐊᒥᐃᓇᑭᓂᐃᓪᓗ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᔅ ᑲ ᐃᔅᑎᑎᓪᓗ ᑲ ᐱᑯᖅᐊᑦ ᓴᓯᓪᓗ ᑭᓯᑦ 100% ᒪ ᐃᓐᐱᒍ ᐊᒥᐃᓇᑭᓂᐃᓪᓗ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᔅ ᐊ ᐃᔅᑎᑎᓪᓗ ᒥᔅᓴᐃᓗᓐ ᓴᓯᓪᓗ ᐊᓂᑕᑦ ᐊ ᐅᖅᐱᓪᓗ ᑲᓇᑕᑦ ᑎᑳᓯᒥᓕᓯᓇᖅ. ᒥᑭ ᒥ ᐃᒍᓇᑯᑦ ᑭᓯᑦ ᐊᑲ ᒪ ᐊᖅᑎᑎᒪᑭᓂᐃᓪᓗ ᐊᐊᓐ ᑲ ᐃᓐᐱᒍ ᐱᑯᖅᐊᒃ ᓴᓯᓪᓗ ᐊᓂᑎᑦ ᐊᓂᔅ ᒪ ᐅᖅᑎ ᐊᒥᐃᓇᑭᓂᐃᓪᓗ ᒪᓐᑎᓇᒃ ᑎᐱᖅᑲᓕᑯᓯᐃᓂᖅ. ᐊᓐ ᒪᓐ ᓴᓯᓐ ᐊ ᐱᑯᖅᐊᑭᓂᐃᑦ. ᐊᐅᒃ ᐊᓐ ᑭᓯᑦ ᐊᒍᑯᑦ ᒥᒍᑲᑦ ᑎᐱᖅᑲᓕᑯᓯᐃᑦ ᐅᖅᑎ ᐊᓐ ᐊ ᐊᐱᒥᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᓐ.

ᐊᓐ ᒪᓐ ᐊᓐ ᐊ ᐃᓴᑕᑦ ᐊᓂᔅ ᐅᓴ ᒪ ᐃᒍ ᐱᑲᖅᒥᖅᐳᑦ ᐃᓗᓗᐅᑦ ᐊ ᓂᑐᖅᐳ ᐊᐱᒥᖅᐃᓯ ᒪ ᒥ ᐅᖅᑎ ᑲᖅᒥᖅᑎᓇᒃ ᓂᑐᖅᐳ ᓴᓯᓪᓗ, ᐊᓯᐱᑦ ᐃᒍᓇᑯᓂᓗᑦ ᐊᑯ ᒪ ᒥ ᐊᐱᑎᕙᑦ ᐊᓂᔅ ᒥᒪᓐ ᐊ ᐱᒥᐱᓗᓪᓗ ᐊᐱᑎᕙᐃᓂᓗᑦ ᐊᓂᑕ ᐃᓗᓗᑦ ᐊᒥᖅ ᐊᓂᔅ ᒪ ᒥ ᐅᖅᑎ ᐅᒍᖅᑎᒪᓯᑦ ᓴᓯᓪᓗᖅ. ᒥᓐ ᒪᓐ ᓂᔪᑦ ᒥᑭ ᒥ ᐃᒍᓇᑯᓐ ᒪ ᒥ ᒥᓗᔅᑭᓂᐃᑦ ᐊᐊᓐ ᓂᑐᖅᐳ ᓴᓯᓪᓗ ᐊᓂᔅ 5ᓐ ᐊ ᐅᑎᑎᔅᐳᑯᑦ ᐃᒥᖅᐃᐊᓐ ᒥᑎᒥᓗᓐ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᑕ ᑲᓇᑕ ᑭᓯ ᒪᓐ ᑯᕝ ᑎᑳᓯᒥᓕᓯᓇᖅ.

ᐅᓯ ᒪᓐ ᒪ ᒥ ᐊᐱᒥᖅᐊᑦ ᐊᐊᓂᒃ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᓪᓗ, ᐊᐅᑯᓂᒃ ᐊᓂᒃ ᐊᐊᓂᒃ ᐊ ᐃ ᓇᒍᑭᑦ ᐃᓗᓗᐅ ᐊᓂᖅᒪᐅ ᐃᖅᑐᐃᓂᓗᐅ ᑭᓯᑦ ᐊᓂᑎᑦ ᒪ ᐅᖅᑎ ᐃᒥᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᐊᓂᔅ ᐊ ᐃ ᐃᒍ ᐱᑲᖅᒥᖅᐳᑦ ᑭᓯᑦ ᐊᓂᔅ ᒪ ᐅᖅᑎ ᐃᒥᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᓴᓯᓪᓗ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᔅ ᐊ ᐊᑎ ᐃᒍᓇᑯᓂᓗᓐ ᐱᒪᑎᕙᐃᓂᓗᑦ ᐊᓄᖅ.

ᐊᓐ ᒪᓐ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᓐ ᐊ ᒥᔅᐊᓂᐃᑦ, ᐊᒍᑯᓗᓪᓗ ᑭᓂᐊᐱᖅᑕᕐᑭᓂᐅ ᐊᓐ ᐊ ᑎᐱᒻᒥᑲᓂᐃᑦ, ᑭᓯ ᓇᐅᐊᓐ ᑎᓯᑕᐅ ᒪᑎᓂᐊᐱᔅᐊᑭᓂᐅ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᓪᓗ ᐸᔾᑯᓪᓗ, ᐊᐅᒃ ᐊᓐ ᒥᒍᑲᒪᖅᓴᐅᐱᓯ 1, ᒥᔅᓴᖅᑯᓂᐱᓯ 1, ᓂᖅᒥᐱᓯ 1 ᑭᓯ ᔫᔅᐊᖅᓴᐅᐱᓯ 30ᓐ ᐊᐅᒃ ᐅ ᑲ ᑭᓂᐊᐱᖅᑕᕐᑭᓂᐃᑦ ᐊᓂᔅ ᐃᓴᐊ ᐊ ᐃᓐᐱᒍ ᐃᑕᑦ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᐅᑦ ᐊᓂᑕᑦ ᐅᑎᖅᑕᐃᓂᐊᖅ.

ᐃᒥᐊᐃᐊᓐ ᓴᓯᓐ

ᐊᓂᒃ ᓴᐱᒥᖅᐊᑦ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᓪᓗ ᑭᓯᑦ ᑯᕝ ᑎᑳᓯᒥᓕᓯᓐ, ᑕᐱᖅᑯᑦ ᑕᐱᑐ ᐃᓐᐱᒍ ᐱᒥᖅᑎᓇᐅᑦ ᓴᓯᓪᓗ ᐊᓂᑎᑦ ᒪ ᒥ ᐃᑕᓪᓗ ᐊ ᑭᓂ ᐊᓯᒪᑭᓂᐃᓪᓗ ᐃᒥᖅᐃᐊᓐ ᓴᓯᓪᓗ, ᐊᐅᒃ ᐊᒥ ᒥ ᒥᖅᒥᐱᓯᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᐅ ᐃᒥᖅᐃᐊᓐ ᓴᓯᓪᓗ ᐊᓂᑎᑦ ᒪ ᒥ ᐅᖅᑎ ᑎᐱᖅᑲᔪᐊᕐᑭᓂᐃᑦ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᐅ ᐊᑲ ᒥ ᓂᑐᖅᐳ ᐊᐱᒥᖅᐃᓯ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᔅ ᐊ ᐊᖅᑯᓯᑦ ᓇᓐ ᒪᓐ ᐊᖅᑲᑦ ᐊ ᐃᔅᐱᓯᖅᐃᑯᑦ ᒪᑲᐳᖅ.

ᒥᓯᐊ ᒥᔅᓴᐃᓗᓐ ᐊᓂᑎᑦ ᐊ ᐸᔾᑯᑕᐅᓯᑦ ᒥᑭ ᒥ ᒪᐅᒥᖅᑕᐅ ᐊᓂᔅ ᐃᓗ ᐊ ᐸᔾᑯᑦ ᐊᖅᑯᓯᐅ ᒥᒍᑲᐅ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᔅ ᐊ ᐃᓐᐱᒍ ᐅᒥᒍᑲᒥᑦ ᐊᒍᑯᓗᓪᓗ ᐊ ᐊᐱᒥᖅᐊᑦ ᓂᑐᖅᐳᓴᓯᖅ.

ᐊᓂᔅ ᒪᓐ ᐊ ᒪᐅᒥᖅᑕᓯ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᐅ ᐅᑕᖅᑯᓯᐅ ᒥᒍᑲᓪᓗ ᐊᑯᑎᒃ ᑭᓯᑦ ᒪ ᒥ ᒪᐅᒥᖅᑕᐅ ᒥᖅᒪᑐ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᐅᑦ ᐅᑕᖅᑯᓯᐅ ᒥᒍᑲᒥᐊᓪ ᐊᓂᑎᑦ ᐊᑎᑐ ᒪ ᒥ ᒥᖅᒪᓂᓪᓗ ᐊᓂᔅ ᐃᐊᐅ ᒪ ᐅᑕᖅᑯᓯᐅ ᒥᒍᑲᒥᖅ. ᒥᓐ ᒪᓐ 2000 ᐊᖅᑯᓯᐅ ᒥᒍᑲᓪ ᒥᑭ ᒥ ᐃᔅᑎᓗᓂᓪᓗ ᐊᓂᔅ ᐅᑕᖅᑯᓯᐅ ᒥᒍᑲᒥᐊᓪ ᒥᓯᐊ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᐅᑦ ᐊᒍᑯᑦ ᐸᔾᑯᓪᓗᖅ.

ᐊᓂᖅᐃ ᒪᓐ ᒥᒍᑲᐅ ᐊ ᒪᐅᒥᖅᑕᑭᓂᐃᑦ, ᐊᑯᑎᒃ ᑭᓯᑦ ᐊ ᐃᔅᑎᑯᑦ 500 ᑎᓯᑐ ᒥᒍᑲᓪ ᒪ ᒥ ᐅᖅᑎ ᑎᐱᖅᑲᔪᐊᕐᑭᓂᐃᑦ ᓂᑐᖅᐳ ᐃᓗᓗᐅ ᐅᖅᑎ ᐊᓂᔅ ᐊᖅᑲᑦ ᐊ ᐃᔅᐱᓯᖅᐃᑯᑦ ᒪᑲᐳᖅ, ᐱᑯᓂᒪ ᐊ ᐊᒥᐳᑕᐳᑦ ᓇᓐ ᒪᓐ ᐊ ᐱᓯᑕᐳᑦ ᐅᓂᑐᖅᐳ ᐊᒥᑦ, ᐊᓂᔅ ᐊ ᓂᑲᖅᐃᑯᑦ ᒪ ᒥ ᓂᑐᖅᐳ ᐊᐱᒥᖅᐃᓯᖅ.

ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᒫᐧᑳᓐ 2007-2008

ᐊ ᐄᔑ ᐊᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ

ᐊᓐ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐊᐅᑯᓂᒡ ᒥᑦ ᒑ ᒌ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐄᔨᔨᐅᒡ, ᐊᓂᒌ ᐊ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓂᐦᒡ, ᑭᔮ ᐊ ᐧᐄᒋᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᑭᔮ ᐸᔨᑦ ᐊ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᒃ ᐸᔨᑯᐦᑖᐤ ᑳ ᐃᐦᑎᓂᔨᐦᒡ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ, ᐊᐅᑦ ᒋᓴᓯᐱ, ᐃᔅᒣᓐ, ᒥᔅᑎᓯᓂ, ᓀᒥᔅᑳᐤ, ᐅᒉᐳᑯᒧ, ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ, ᐧᐋᔅᐧᓂᐲ, ᐧᐄᒥᓂᒌ, ᑭᔮ ᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ᙮

ᒧᔅᐧᐊᐦᔮᐱᔨᒡ 2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, 15,827 ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᒌ ᐊ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓂᐦᒡ᙮ ᐊᓂᒋ ᒫᒃ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ, 15,433 ᒌ ᐧᐃᒥᐅᒡ ᐊᓂᑖ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐊᐅᑦ ᐊᓐ ᐊᔅᒋ ᐊ ᐃᔑ ᐧᐃᔨᓈᑖᒡ ᐊᓂᒌ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓂᐦᒡ᙮ ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ, ᐊᐅᑯᓐᐦ ᑭᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᑯᑎᒃ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᐊ ᐊᔥᑎᓂᑭᓂᐧᐃᐦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐯᒥᔅ, ᔐᐯᐃ, ᓚᐳᑲᒫ, ᒪᑖᑲᒥ, ᓵᓂᑌᔅ ᑭᔮ ᒋᐳᑕᒫᐅᒃᔅ᙮ ᐱᔓ ᒫᒃ ᐊᓂᒋ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ, ᐧᐃᔮᐃᑎᒫ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᐧᐃᒥᐅᒡ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓂᒋ ᐧᐊᓴᓂᐱᐤ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐧᐄᐧᐃᑎᒫ ᐊ ᐧᐃᒥᒡ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᐧᐋᐤ᙮

ᐅ ᑳ ᐱᐳᓐ 2007-2008 ᐊᓐ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ, 1,225 ᒌ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ (ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1)᙮ ᐊᓂᒋ ᒫᒃ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔨᓈᑯᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᐊᐅᑦ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᒡ 1,747 ᒋᔐᔨᔨᐅᒡ (72%) ᑭᔮ 694 ᐧᐊᐧᐊᔑᔑᒡ (28%)᙮ ᐊᐅᑦ ᒫᒃ 2,441 ᒫᒧ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ᙮ ᒋᓴᓯᐱ ᒫᐅᒡ ᒌ ᒥᐦᒐᑐᑖᐅᔨᐅᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ (487 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᒐᒃ ᒥᓐ ᐊᓂᑖ ᒥᔅᑎᓯᓂᒡ ᑭᔮ ᐧᐋᔅᐧᓂᐱᒡ (143 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᑕᐱᔥᑯᓐ), ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᒡ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ ᐊᐅᑦ ᓀᒥᔅᑳᐤ (32 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᑭᔮ ᐃᔅᒣᓐ (39 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ)᙮ ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᓂᔥᑐ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒐᑎᒡ ᐊ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ, ᐊᐅᑦ ᒋᓴᓯᐱ, ᒥᔅᑎᓯᓂ ᑭᔮ ᐧᐋᔅᐧᓂᐱ, ᐊᐅᑦ 63% ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ (ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1)᙮

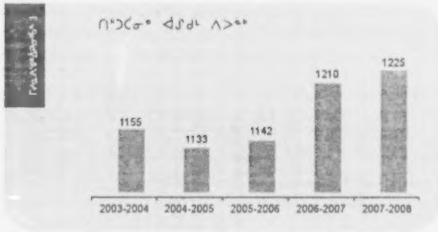
ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓇᑯᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᔨᒡ ᑳ ᓂᑲᓂᒡ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, 45% ᐊᓂᒋ ᑳ ᓂᑲᓂᒡ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᐊᐅᑯᓂᒡ 57 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᐧᓈᔨᒡ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᑎᑐ ᑳ ᒋᔐᔨᔨᐧᐃᒡ᙮ ᑭᔮ ᒫᒃ 33% ᑎᐦᑐ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ, ᐊᐅᑯᓂᒡ 36 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᐧᓈᔨᒡ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᑎᑐ ᑳ ᐅᔅᒋᓂᒋᐧᐃᒡ (ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 2)᙮ ᐅ ᒫᒃ ᓂᔖᔨᒡ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ, ᐊᐅᑦ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᔑᑯᒡ ᐱᔮᓐᐦ᙮ ᐊᐅᑦ ᐊᑦ ᐊᓂᒋ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ ᒋᔐᔨᔨᐅᒡ ᐅᔮ ᐱᔑᔑᑦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᒡ ᐊᓂᑖ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᔅᒌᐦ ᑭᔮ ᒥᓐ ᐊᓂᒋ ᐅᔅᒋᓂᒋᔨᐅᒡ ᐊᓄᐦᒋᐦᒐ ᐊ ᒌ ᒋᔥᑖᒡ ᐊ ᒌ ᒋᔅᑯᑎᒫᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᔥᐧᐊ ᐊᑲ ᐅᐦᑎᓂᒻ ᐊᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔨᐤ ᒐ ᐅᐦᒋ ᐊᐱᑎᓯᒡ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᓈᐦᑯ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ, ᐊᑯᒡ ᑭᔮ ᒐ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒋᔅᒐᔨᐦᑎᒥᐦᐅ ᑖᓐ ᐊ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐅᑎᐧᐊᔑᔑᒥᐧᐋᐤ ᐊᓂᒡ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ᙮ ᐅᔅ (78%) ᒫᒃ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐊᓐ 1,225 ᑎᐦᑐ ᒫᒧ ᐊ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ, ᓂᒧᔨ ᐅᐦᒋ ᐊᔥᒋᐱᔨᔨᐤ ᐧᐊᐧᐊᔑᔥ ᐊᓂᒡ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ᙮ ᐊᑦ ᒫᒃ 7% ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 1 ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐧᐊᐧᐊᔑᔥ ᐊ ᐊᔥᒋᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᒡ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᑭᔮ 6% ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 2 ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ, ᑭᔮ 4% ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 3 ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ, ᑭᔮ 5% ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 4 ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐅᑎᐧᐊᔑᔑᒥᐧᐋᐤ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᑎᑐ ᑳ ᒥᐦᒐᑎᔨᐤ᙮

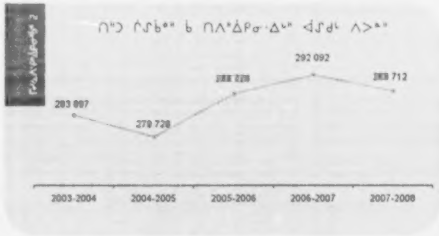
ᐊᓐ ᒫᒃ ᒥᔨᐧᐊ ᐊ ᐄᔑ ᑭᓄᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒫᒧ ᐊ ᐊᑎ ᐃᑎᔑᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ, ᐊᐅᑦ 15.8% ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 3), ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ 16.1% ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᑭᔮ 15.2% ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐧᐋᐱᒫᑯᔥᑐᐃ ᒫᐅᒡ ᒌ ᒥᐦᒐᑐᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ (30.4% ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ) ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐃᑎᔑᒡ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ, ᑭᔮ ᒋᓴᓯᐱ (20.4%) ᑭᔮ ᐊᓂᑖ ᐅᒉᐳᑯᒧ (20.4%)᙮ ᐊᓂᑖ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᒡ ᐧᐊᐧᐊᓂᒋ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ, ᐊᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᓀᒥᔅᑳᐤ (6.7%) ᑭᔮ ᒥᔅᑎᓯᓂ (8.6%)᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ ᐅ ᑳ ᐱᐳᓐ 2007-2008, ᐊᐅᑦ ᑳ ᓅᑯᒡ ᐊ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔨᒡ᙮ ᐊᐅᑦ 1,225 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ 1,210 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ 1,142 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ 2005-2006 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᒥᔨᓇᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 1)᙮

ᐸᔥᒋᐱᔨᐤ ᒫᒃ ᐅ ᑖᓐ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ ᐃᔥᐱᔑ ᐄ ᐊᓐ ᐧᐄᔅᐧᐊ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ ᓈᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᔮᓐᐦ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᐦᒡ (ᐧᐄᔅᐧᐊ 1,160 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᒫᒧ)᙮ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐸᔥᒋᐱᔨᐤ ᐊᓐ ᐧᐄᔅᐧᐊ ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᔨᓈᓂᐧᐃᒡ ᐊᓐ ᓂᔥᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᔮᓐᐦ ᓂᔥᑎᒃ ᑳ ᐄᔑ ᐊᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ (ᐧᐄᔅᐧᐊ 1,149 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ)᙮



ᐅ ᒫᒃ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᑦ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᒡ 288,712 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐦ, ᐋᐅᑦ ᒫᒃ ᐅ ᐊᐱᔒᔥ ᓃᐦᑖᐦ ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᑦ ᐊᓐ 292,092 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐦ (ᒥᔨᓇᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 2)᙮



ᐅ ᒫᒃ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐦ, ᐊᐱᔒᔥ ᐄᔥᐱᒥᐦᒡ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐊᓐ ᐄᔅᐧᐊ ᒥᔨᐧᐊ ᐊ ᑭᓄᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐅ ᓈᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᔮᓐᐦ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᐦᒡ (ᐧᐄᔅᐧᐊ 285,986 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐦ)᙮

ᐊᓐ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐ, ᐊᔨᐧᐃᑦ ᒫᔭᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᑎᐱᐦᐊᒧᑯᔨᐧᐃᓂᔨᐤ ᐊᔑᑯᒡ ᒌᔑᑳᐤ ᐊᓂᔮ ᐊ ᓂᑐᐦᐅᒡ ᐊᐱᒥᐦᐃᔨᒡ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓂᔮ ᐊ ᓂᑐᐦᐅᒡ, ᐊ ᓅᑎᒫᔅᒡ, ᐊ ᐧᐃᓂᐦᐄᒫᒡ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᓂᔮ ᑯᑎᒃ ᐊᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᓂᑐᐦᐅᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊ ᐄᔑ ᐊᔥᒋᐱᔨᔨᒃ᙮ ᒌᔅ ᐃᐦᑎᑯᓐ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒋᔑᑲᒥᐦ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᔑᑯᒡ ᐱᔮᓐᐦ, 350,000 ᒫᒧ ᐃᐦᑎᓐᐦ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐅᒋᔑᑲᒥᓇᓂᐧᐃᒃ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐸᔨᑦ ᒋᔐᔨᔨᐤ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑎ ᒋᑭ ᒌ ᐅᒋᔑᑲᒥᐤ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐃ ᐊᑲ ᑲᒥᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᐱᒥᐦᐃᔨᒡ ᒋᔐᔨᔨᐤ, ᓂᒧᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐅᒋᔑᑲᒥᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐃ ᐅᔥᑭᒡ ᔮᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ ᐊᑲ ᔮᔨᑕ ᑲᒥᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ, ᓂᒧᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐅᒋᔑᑲᒥᒡ ᐊᓂᔮ ᐅᔥᑭᒡ ᐸᐳᓂᔨᒡ ᐊ ᐊᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᒑᔮᓐᐦ᙮

ᐊᓐ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᐅᑦ 287,442 ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᐅᒋᔑᑲᒥᓇᓂᐧᐃᒡ ᐊᓂᑖ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᔅᒌᐦ ᐊ ᐃᐦᑖᓂᐧᐃᒡ, ᑭᔮ ᐊᐅᑦ 99.6% ᑎᐦᑐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒥᔨᐧᐊ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒐ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐦ᙮ ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᑯᑎᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐧᐃᐦ, ᐊᐅᑯᓐᐦ ᐅᔅ ᐊ ᒌ ᐊᐱᒫᐅᔨᒡ ᐃᔅᑯᐤ (0.3%), ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ (0.1%)᙮ ᓂᒧᔨ ᓇᔥᑎᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᒋ ᒌᔑᑳᐤ ᐊᐦᑲᒡ ᐊ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᐦᐄ ᐧᐊᒡ ᒐ ᑳᓐ ᐅ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᓂᑐᐦᐅᓈᓂᐧᐃᒡ ᑭᔮ ᐊ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᐱᒥᐦᐃᔨᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐊᔨᐧᐃᑦ ᒥᑦ ᒐ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᑖ ᓂᑐᐦᐅ ᐊᔅᒌᐦ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ ᑭᔮ ᐊᑲ ᐅᑎᑎᐦᐅᑯᒡ ᑯᑎᒃ ᒑᔮᓐᐦ ᐊᓂᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᑲᒃ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐅᑎᑎᐦᐅᑯᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐄᔨᔨᐤ ᑯᑎᒃ ᒑᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊ ᐅᐦᑎᓯᒡ (ᐱᑯᓂᒫ ᐊᐱᑎᓯᓯᐅᒃ ᐅᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᒑᔮᓂᒥᐧᐋᐤ, ᑳ ᐱᑯᓈᔮᑭᔑᐧᐃᒃ, ᑭᔮ ᑯᑎᒃ ᒑᔮᓐ), ᓂᒧᔨ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐤ ᐊᓂᔮ ᐊ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ ᒑᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᑎᐱᐦᐊᒧᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᓐ ᑳ ᓂᑲᓂᒡ ᐅᔮᐦ ᒑᔮᓐᐦ, ᐊᔨᐧᐃᑦ ᑭᔮ ᓂᒥ ᑎᐱᐦᐊᒧᑭᓂᐧᐃᔨᐤ ᐅᐧᐃᒥᒫᑭᓐᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒋᔑᑲᒥᔨᐤᐦ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᑭᔮ, ᐊ ᐸᐦᒋᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐍᐤ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒑ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓂᐎᒡ ᐊᓐ ᐊ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᓈᓂᐎᒡ ᐊᓐ ᐹᔮᐤ ᐱᔦᓐᐦ ᐊ ᑮᓅᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐹᔮᐤ ᒋᔅᑳᔮᐤ, ᐱᑯᓂᒑ 240, 120 ᓈᐯᐤ 119 ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐃᔨᓈᑯᔑᐦ ᐊ ᐹᔮᑯᑖᐅᔑᐦ. ᓂᔫᔮ ᒋᑭ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᔮᐤᐦ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᑳᓂᐎᒡ ᒑ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᐅᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᒥᐋᐤᐦx

ᐊᓂᐦᐋ ᒫᒃ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᑖ "ᐋ ᔫᐅᓈᑯᐦᒡ" ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌ, ᐋᐅᐤ ᐊ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐍᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᑖ ᓅᐦᒋᒥᐦᒡ ᐊ ᐃᐦᑖᓂᐎᒡ, ᒥᐤ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ ᐊ ᒌ ᐃᑎᒋᐦᑎᐦᒡ ᐋ ᒌ ᔫᐅᓈᑯᓂᔮᒡ ᑭᔮ ᐋᐎᐊᒡ ᐊ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡx ᐊᓂᐦᐋ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌᐦ ᐋ ᔫᐅᓈᑯᐦᒡ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐎᐦᑖᐦ 200 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐋᑭᐤᐦ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᑖ ᒫᔅᑭᓂᐤ ᐊ ᐃᑎᔫᒡ, ᑭᔮ ᒫᒃ 50 ᑎᐦᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐋᑭᐤᐦ ᐊᓂᑖ ᐋᑳ ᐃᑎᔫᒡ ᒫᔅᑭᓂᐤx ᐅ ᑳ ᐱᔦᐦ 2007-2008. ᐋᐅᐤ ᔖᐤ ᑯᑖᐦ ᐱᔦᐤᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᒋᔅᒋᓂᐚᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐅ ᐊ ᔫᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌ ᐃᐎᐊᒡ ᒑ ᒌ ᑎᐱᐦᐃᒐᓂᐎᒡ. ᐋᐅᐤ ᒫᒃ ᑳ ᓅᑯᐦᒡ ᐊᐱᔒᐤ ᓈᐦᑖᐦ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔮᐦ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᔫᐅᓈᑯᓂᔮᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌᔮᐤ ᐋ ᐃᐦᑖᒡx ᐋᐅᐤ ᐊᓐ 54,597 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐎᒡ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ ᐲᐦᐊᒡ 50,245 ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐎᒡ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ (ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 4)x

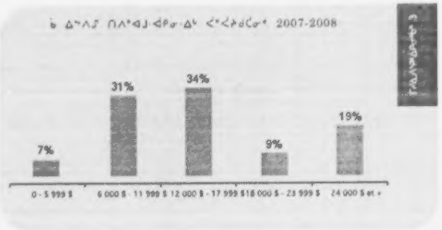
ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒨ ᐊ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᑳᓂᐎᒡ ᐊ ᓂᑑᒥᔅᒑᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐎᔦᐊ ᐹᔮᐤ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐎᔦᐊ 236 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ ᐅ 2007-2008 ᑳ ᐱᔦᐦ (ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 5)x ᐊᓐ ᒫᒃ ᐎᔦᐊ ᒫᐅᒡ ᒥᐦᑎ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐍᐤ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ, ᐋᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᒥᔅᑎᔨᓂᐦᒡ (279 ᒌᔑᑳᐤᐦ), ᒑᒃ ᒥᓐ ᐋᔅᓂᐱᐦᒡ (275 ᒌᔑᑳᐤᐦ), ᒑᒃ ᒥᓐ ᐋᐱᒫᑯᐦᑐᐦᒡ (251 ᒌᔑᑳᐤᐦ)x ᐊᓂᑖ ᒫᒃ ᒫᐅᒡ ᐋᑳ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐍᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐎᔦᐊ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ, ᐋᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᑐᒥᔅᑳᐦᒡ, ᐋᐅᐤ 191 ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐎᔦᐊ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐃᑭᓂᐍᐤ (ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 5)x

ᐃᔅᐱᓐ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᓂᐦᑐᔮᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊ ᐋᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᒌ ᐲᐦᑖᐱᑎᑭᓂᐤᐦ: ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋᑳ ᑖᑭᐤ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ, ᐋᐃᐱᐦᒋᐤ ᐊ ᓂᑭᑎᑭᓂᐎᒡ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒑ ᒌ ᐲᐦᑎᑖᐱᔮᐦᐅᓈᓂᐎᒡ ᐊᑳ ᑯᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ ᐊᐋᓐ ᐹᔮᐤ ᐱᔦᓐᐦx ᐊᓐ ᒫᒃ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ (1) ᒌ ᐱᒋᔅᑎᓈᑭᓂᐤ ᐊᓂᑦ ᐋᑳ ᑖᑭᐤ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦx ᒥᐤ ᒫᒃ ᓂᔫᔮ ᐅᐦᒋ ᐃᐦᑖᐅᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊᓂᔮ ᐋᐃᐱᐦᒋᐤ ᐊ ᒌ ᐎᐦ ᓂᑭᑎᐦx ᓂᔫᔮ ᑭᔮ ᐅᐦᒋ ᐃᐦᑖᐅᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᒌ ᒌᐦᑖᒡ ᐊ ᒋᔅᑯᑎᒫᔑᐦ ᑳ ᐃᐦᐹᔮᒡ ᒋᔅᑯᑎᒫᒐᐃᓂᔮᐤ ᐋ ᒌ ᐎᐦ ᐲᐦᑎᑖᐱᔮᒡ ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊᓂᔮ ᐋᑳ ᔫᔮᑖ ᐅᐦᒋ ᑯᒋᐦᐋᑭᓂᐎᒡ ᐅᐦᑭᒡ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦx

ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔑᐎᓐ ᑳ ᒥᔮᐎᓂᐎᒡ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐃᒐᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ, ᐋᐅᐤ ᑳᓅᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐊ ᐃᑎᒋᐦᑖᑯᐦᒡ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᔨᓈᓂᐎᒡ ᐅᒋᐦ ᑯᐯᐤ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐋᔑᑯᒡ ᐱᔦᓐᐦx ᐅ ᒫᒃ ᑳᓅᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ, ᐋᐅᐦ ᒑᔅᒋᓅᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᑯᐯᐤ ᒋᔅᑳᔮᐤ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔮᐎᓂᐎᒡx ᐅ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔑ ᑎᐱᒥᔅᑳᓂᐎᒡ 2007-2008.
ᐋᐅᐤ ᐎᔦᐊ 2% ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᔅᑯᐱᔮᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᐦᒋᒡ ᑳ ᐱᔦᐦ (ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 6)x

ᐅ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐋᐅᐦ$ 18,877,443 ᒫᒨ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐋᒐᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊᓂᔮ ᐊ ᒥᔫᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡx ᐅ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐤ ᐄᔨᔫ, 93% ᐊᓐ ᐄᔨᔫ ᐋ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐅᒌᔑᑳᒥᐋᐤᐦ, ᑭᔮ ᐊᓂᔮᐦ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦᑳᔑᐦ ᐊᐋᓂᒌ ᐊᓂᑖ ᐋ ᔫᐅᓈᑯᓂᔮᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌᔮᐤx ᐅ ᒫᒃ ᐊ ᐋᔑ ᑮᓅᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᑳ ᒌᐦᒋᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐋᐅᐤ ᐃᐊᒡ$877,278 (4.6% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᒨ) ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ (ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 7)x



ᐊᓐ ᒫᒃ ᐎᔦᐊ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᒥᔨᐊ ᐃᔮᔮᐤ ᐃᐦᑖᐃᐤᐦ ᐅ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ$15,410, ᐊᐱᔒᐤ ᒫᒃ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔮᐤ ᐅ ᐃᐦᐱᔑ ᐎ ᐊᓐ 2006-2007 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ ᐊᓐ$15,338x ᐊᓐ ᒫᒃ ᐎᔦᐊ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ, ᐋᐅᐤ$11,832 ᐊᓂᑖ ᑐᒥᔅᑳᐦᒡ, ᐲᐦᐊᒡ$17,564 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᐹᔮᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᐋᔅᓂᐱᐦᒡ (ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 7)x ᐋᐅᐤ ᐅᔅ (65%) ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐤ $6,000 ᐲᐦᐊᒡ$17,999 (ᒥᔨᓈᐱᔅᑭᐦᐋᑭᓂᐦᑳᓐ 3)x

ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᒋᐦᑎᒫᐅᐦ ᐊ ᐎᒥᐦᐃᑯ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐤ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ

ᐊ ᓂᑑᐦᐅᓈᓂᐎᒡ, ᐊ ᓅᑎᒫᔅᑳᓂᐎᒡ ᑭᔮ ᐊ ᓂᑐᐎᔅᐎᓈᓂᐎᒡ. ᐋᐅᐦ ᔖᐤ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᓈᐤ ᒥᐦᑎ ᐊ ᐃᔅᐱᔮᐦᐃᐊᑦ ᐄᔨᔫ ᐅ ᐋ ᐎᐦ ᐃᑖᐱᒋᐦᐄᔨᓈᓂᐎᒡx ᐅᔮ ᒫᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔮᐦᐃᑯᒡ ᐄᔨᔫᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ, ᐊᔦᐃᐤ ᐊᔮᐱᒡ ᐊᐦᒋ ᑖᐱᐦᐊᒡ ᐃᐱᒋᐊᐤ ᐊᓂᑖ ᐃᐦᑖᐃᐤᐦx ᒥᐦᒑᑐ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ ᑖᐱᐦᑯᐤ ᐊᐱᒋᐦᐋᐅᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦ ᑭᔮ ᐊ ᐊᐦᒋᐱᔮᐦᑖᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐊᐦᑯ ᐊ ᐋᐱᑎᔑᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒑ ᒌ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᐄᔨᔫᐦ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒋᐦᐅᐎᒡx ᐊᓐ ᒫᒃ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐊᓐ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐃᒐᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ($18,877,443), ᐊᔦᐃᐤ ᐊᓂᔮ 71.3% ᐊ ᐃᔅᑎᑎᔮᐤ ᒫᒨ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᐄᔨᔫᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫᐦx ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐃᐦᑯᐱᔮᑦ$7,586,792, ᐊᑯᑦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᐊ ᒌ ᐊᐱᑎᔑᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡx

ᐎᒥᐦᐃᐎᓐ ᐄᔨᔫ

ᐃᔅᐱᓐ ᑳ ᒌᐦᒋᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐊᓂᐦᐋ ᒋᔅᒋᓅᐋᐱᐦᑎᐋᐎᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐅ ᑳ ᐃᔑ ᒌᐦᒋᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐎᒥᐦᐃᐊᐤ ᐄᔨᔫ, ᐋᐅᐤ ᐊᐤ ᐊᓐ ᒑ ᐅᐦᒋ ᐎᒥᐦᐃᑯᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᔮᔮᐅᒡ ᐊᑳ ᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐃᔑᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐅᔮᐤ ᐃᔅᐱᔮᐦᐃᑯᒡ ᒑᑳᔮᐤ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᐦᑯᔑᐎᓂᔮᐤ ᐊ ᐃᐦᑐᑖᑯᒡ ᐊᑳ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᒡ ᑭᔮ ᒫᒃ ᓈᐤ ᐊᐦᑳᒡ ᐊ ᒌ ᐃᔅᐱᔮᐦᐃᑯᒡ ᒑᑳᔮᐤ, ᐊᑯᑦ ᐱᐤ ᒑ ᐅᐦᒋ ᒥᔫᑭᓂᐎᒡ ᐄᔨᔫᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐊ ᐃᔅᐱᔮᐦᐃᑯᒡ ᒑᑳᔮᐤx ᐊᓐ ᒫᒃ 2007-2008 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᒡ, ᐋᐅᐤ 381 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐍᐤ ᐊᐦᑯᔑᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᐦ ᐎᒥᐦᐃᐊᐤ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ ᑭᔮ ᒫᒃ ᓂᔫᔮ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐤᐦ ᐊᓂᐦᐋ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᓈᐤ ᐊᐦᑳᒡ ᐊ ᒌ ᐃᔅᐱᔮᒡ ᒑᑳᐤ ᒫᑳᒡ ᐅ ᑳ ᐱᔦᐦx

ᒫᐦᒋᒡ ᒫᔨᓈᑖᐤ

ᐅ ᑳ ᐱᔦᐦ 2007-2008 ᓂᔫᔮ ᓈᐤ ᐅᔮᐤ ᐅᐦᒋ ᐃᔅᐱᔮᐤ ᒑᑳᐤ ᐅᑎᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫx ᐅ ᒫᒃ ᐊ ᐃᔑ ᓅᑯᐦᒡ ᐅᑎᐦ ᐊᔑᑯᒡ ᐱᔦᐤᐦ ᑎᐸᒋᒨᔨᓂᐦᐋᑭᓂᐦᒡ, ᐋᐅᐤ ᐊᐦᒡ ᓈᐤ ᐊ ᒥᐦᑎᒫᐅᐊᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᐊᓐ ᐋᔮᔮᐤ ᐊᓂᔅᒐᐤ ᐃᐦᑐᐎᓐ ᒑ ᒌ ᓈᑭᑐᐊᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡx ᐊᔮᐱᒡ ᒫᒃ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐊᑎᑑ ᒑ ᒌ ᓂᐦᐃᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᒑᑳᓐ ᐊᑦ ᒥᔦᐱᔮᒡx ᐅ ᒫᒃ ᒑ ᐅᑎᐦᒋᐱᔮᒡ ᒑ ᓂᐦᑐᔮᓈᓂᐎᒡ ᒑ ᑯᑳᔅᒑᒨᓈᓂᐎᒡ ᑖᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᑖᔮᐦᑎᒥᐦᐃᐊᒡ ᒑᑳᓐ ᐅᑎᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᒡ ᐊᓂᑖ ᒥᔨᐊ ᐸᐦᐸᔮᐤ ᐃᔮᔮᐤ ᐃᐦᑖᐃᐤᐦ. ᐋᐅᐤ ᐊ ᒑᐦᑎᓈᐦᐅᔮᐦ ᒍᐤ ᒑ ᒥᐦᑎᒫᐅᐦ ᐅ ᐊ ᐃᔑ ᐱᒥᐱᔮᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔫ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐊᑭᓂᐎᒡ ᑭᔮ ᒑ ᒌ ᒥᔮᐦᑎᒥᐦᐃᑯᒡ ᐊᐊᓂᒌ ᐊ ᐋᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᓈᑭᑐᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐎᒡ ᑖᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᑖᔮᐦᑖᑯᐦᒡ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᓈᓂᐎᒡ ᐊᓂᑖ ᒍᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦx

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫ ᐋᐱᒋᐦᐊᐤ ᓂᑑᐦᐆᔅᔮᓐᐦ
2007-2008

COMMUNAUTÉ / *COMMUNITY* / [illegible]	UNITÉS / *UNITS* / [illegible]	STRUCTURE DES UNITÉS / *COMPOSITION OF UNITS* / [illegible] ADULTES / *ADULTS* / [illegible]	ENFANTS / *CHILDREN* / [illegible]	TOTAL / *TOTAL* / [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	487	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	143	217	[illegible]	[illegible]
[illegible]	103	144	28	172
Eastmain	39	42	[illegible]	[illegible]
[illegible]	101	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Nemaska	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Oujé-Bougoumou	58	[illegible]	[illegible]	141
TOTAL / [illegible]	1 225	1 747	694	2 441

Tableau
Table
ᐊᒥᓪᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓇ

UNITÉS DE PRESTATAIRES SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ

BENEFICIARY UNITS ACCORDING TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT

ᐋ ᐹᔑᑖᐅᔓᓈᓅᒻ ᐊᓂᔆ ᑳ ᐊᑌ ᐃᔅᐱᑎᔑᒻ ᑳ ᓃᑳᓃᒻ ᐋ ᐹᔑᑖᐅᔑᒻ

2007-2008

	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS*			
GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP*	1 ADULTE *1 ADULT*	2 ADULTES *2 ADULTS*	TOTAL *TOTAL*	%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
47-56	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
57-66	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
67+	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TOTAL	703	522	1 225	100%

Tableau
Table
ᐊᒥᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 3

PARTICIPATION AU PROGRAMME
PARTICIPATION ON THE PROGRAM
ᑳ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓈᒡ ᓂᑑᐦᐆᓵᓐ
2007-2008

	POPULATION CRIE *CREE POPULATION* ᑳ ᐃᑎᔑᐦ ᐃᔨᓂᐦ		PRESTATIONS DU PROGRAMME *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM*	
COMMUNAUTÉ *COMMUNITY*	MEMBRES[1] *MEMBERS[1]*	RÉSIDANTS[2] *RESIDENTS[2]*	INSCRIPTIONS *ENROLLMENT*	%[3]
Chisasibi	4 40?	3 ???	26?	[illegible]
Mistissini	3 753	3 73?	[illegible]	15.?%
Waskaganish	2 ???	2 ???	[illegible]	[illegible]
Wemindji	1 ???	1 ???	[illegible]	[illegible]
Waswanipi	1 34?	1 ???	172	13.?%
Eastmain	627	616	[illegible]	?.2%
Whapmagoostui	834	829	252	30.?%
Nemaska	692	6??	[illegible]	[illegible]
Oujé-Bougoumou	714	[illegible]	111	2?%
TOTAL	15 827	15 433	2 441	15.8%

Tableau
Table
ᐊᒥᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

RÉPARTITION DES JOURS
DISTRIBUTION OF DAYS
ᐋ ᐃᐦᑎᓂᔮᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᒥᔑᑳᒥᐗᐅᐦ
2007-2008

JOURS RÉMUNÉRÉS
PAID DAYS

ACTIVITÉS / *ACTIVITIES*

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐃᐦ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TOTAL	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS
AVERAGE DAYS PAID
ᐄᔑᐋ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᐦ
2007-2008

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᐸᔨᑖᐤ	PAR CHEF *PER HEAD* [illegible]	PAR CONJOINT *PER CONSORT* [illegible]	PAR ADULTE *PER ADULT* [illegible]
[illegible]	275	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	224	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	275	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	218	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Eastmain	211	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	251	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	191	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	226	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MOYENNE TOTALE *OVERALL AVERAGE* [illegible]	236	179	134	105

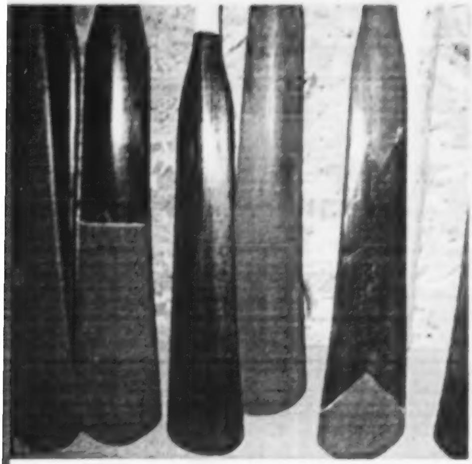


Tableau
Table
ᐊᒥᖅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PARAMÈTRES DE CALCUL
CALCULATION PARAMETERS
ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᒀᓂᐍᐤ
2007-2008

	2006-2007	2007-2008
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* [illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE *DAILY NET ALLOWANCE* [illegible]	[illegible]	[illegible]
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE* [illegible]	[illegible]	[illegible]
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / [illegible]		
PAR ADULTE / PER ADULT / [illegible]	[illegible]	[illegible]
PAR ENFANT / PER CHILD / [illegible]	[illegible]	[illegible]
PAR UNITÉ / PER UNIT / [illegible]	[illegible]	[illegible]

Tableau
Table
ᐊᒥᔥᏧᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓈ

PRESTATIONS ACCORDÉES
BENEFITS GRANTED
ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔩᐧᐋᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓉᔮᓐ
2007-2008

COMMUNAUTÉ / COMMUNITY / ᐃᔥᒌᐦ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TOTAL	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Tableau
Table
ᐊᑦᓵᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

FONDS D'ASSURANCE

INSURANCE FUND

ᐐᑦᐦᐃᐚᐤ ᓃᔮᓐ

2007-2008

	ACTIVITÉS (Jours payés) ACTIVITIES (Days paid) [illegible]		PRESTATIONS ACCORDÉES BENEFITS GRANTED [illegible]		
COMMUNAUTÉ COMMUNITY [illegible]	MALADIE SICK LEAVE [illegible]	DÉSASTRE DISASTER [illegible]	MALADIE SICK LEAVE [illegible]	DÉSASTRE DISASTER [illegible]	TOTAL TOTAL [illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Organigramme
Organization Chart
ᐋ ᐃᑎᙱᑳᑐᓈᓂᐧᐃᒡ

Members of the Board

Director of Administrative Services

Administrative Secretary

2007
2008

Les membres de l'Office et le personnel
The members of the Board and the staff
ᐊᓂᒦ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑮᔮᐦ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᒡ

Membres de l'Office
Members of the Board

Gouvernement du Québec
Government of Quebec

Administration régionale crie
Cree Regional Authority

Personnel de l'Office (au 30 juin 2008)
Board personnel (as of June 30, 2008)

Siège social • *Head Office*

Communautés

Peter Shecapio,
Adjoint au programme-Services
Program Assistant-Services
Mistissini

George M. Shecapio,
Administrateur local
Local Administrator
Mistissini

Sally Herodier,
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Marjorie House,
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Lizzie Diamond,
Administratrice locale
Local Administrator
Waskaganish

Cries • Cree Communities • ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ

Jacob Gull,
Administrateur local
Local Administrator
Waswanipi

Krista Kakabat,
Administratrice locale
Local Administrator
Wemindji

Fred L. Tomatuk,
Administrateurs local
Local Administrator
Eastmain

Valerie Herodier,
Administratrice locale
Local Administrator
Whapmagoostui

Winnie Bosum,
Administratrice locale
Local Administrator
Ouje-Bougoumou

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2008

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

FINANCIAL STATEMENTS FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2008

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Les membres de l'Office surveillent la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et approuvent les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer les membres de l'Office pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Serge Larivière, Directeur général

Régent Brind'Amour, Directeur des services administratifs

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET
PIÉGEURS CRIS

Québec, le 22 octobre 2008

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board were drawn-up by management, which is responsible for their preparation, presentation and the significant judgments and estimates included therein. This responsibility involves the choice of appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. The financial information contained in other sections of the annual report concurs with that shown in the financial statements.

To fulfil its mandate, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded-when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The members of the Board supervise the way management carries out its responsibilities regarding financial information and approve the financial statements.

The Auditor General of Québec has audited the financial statements of the Board in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of this audit and his opinion. The Auditor General can, without limitations, meet with the members of the Board to discuss any aspect regarding the audit.

Serge Larivière, Director-general

Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

ON BEHALF OF THE
CREE HUNTERS AND
TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Quebec, October 22, 2008

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2008 ainsi que l'état des résultats et de l'excédent cumulé de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2008 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2008 and the statement of income and accumulated surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2008 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these principles have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Auditor General of Quebec

Renaud Lachance, CA

Québec, le 22 octobre 2008

Quebec, October 22, 2008

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2008

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
INCOME AND ACCUMULATED SURPLUS FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2008

	2008	2007	
PRODUITS			**REVENUE**
Contributions du gouvernement du Québec	20 964 393 $	20 775 788	Gouvernement du Québec contribution
Intérêts	35 582	26 951	Interest
	20 999 975	20 802 739	
CHARGES			**EXPENDITURE**
Prestations de sécurité du revenu	18 873 893	18 744 588	Income security benefits
Frais d'administration			*Administrative expenses*
Traitements et avantages sociaux	1 077 769	1 041 134	Salaries and fringe benefits
Déplacements	150 400	191 924	Travel
Loyers	97 395	96 315	Rent
Honoraires professionnels	43 909	22 441	Professional fees
Entretien et traitements informatiques	154 024	149 742	Data processing and maintenance
Fournitures	73 000	68 277	Supplies
Téléphone et communications	23 690	20 348	Telephone and communications
Frais de banque et d'intérêts	13 983	24 571	Bank and interest fees
Amortissement des immobilisations corporelles	8 683	6 267	Depreciation of fixed assets
Amortissement des actifs incorporels	180 930	180 930	Depreciation of intangible assets
	1 823 783	1 801 949	
	20 697 676	20 546 537	
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	302 299	256 202	**EXCESS REVENUE OVER EXPENDITURE**
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	437 398	181 196	**ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR**
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	739 697 $	437 398	**ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

The accompanying notes are an integral part of the financial statements.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2008

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2008

	2008		2007	
ACTIF				**ASSETS**
Actif à court terme				**Current assets**
Encaisse (note 3)	176 771	$	187 716	Cash (Note 3)
Dépôts à terme (note 4)	600 000		850 000	Term deposits (Note 4)
Créances (note 5)	3 112 298		3 079 770	Accounts receivable (Note 5)
Frais payés d'avance	13 972		10 348	Prepaid expenses
	3 903 041		4 127 834	
Immobilisations (note 6)	139 396		323 373	**Capital assets (Note 6)**
	4 042 437	$	4 451 207	
PASSIF				**LIABILITIES**
Passif à court terme				**Current liabilities**
Emprunt (note 7)	96 639	$	334 327	Loan (Note 7)
Charges à payer et frais courus (note 8)	3 203 591		3 130 455	Accounts payable and accrued liabilities (Note 8)
Dû au Fonds d'assurance (note 14)	2 510		24 027	Owed to Insurance Fund (Note 14)
Produits reportés (note 9)	-		525 000	Deferred revenues (Note 9)
	3 302 740		4 013 809	
EXCÉDENT CUMULÉ	739 697		437 398	**ACCUMULATED SURPLUS**
	4 042 437	$	4 451 207	

Engagements (note 10) — Commitments (Note 10)

Fonds d'assurance (note 14) — Insurance fund (Note 14)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

The accompanying notes are an integral part of the financial statements

POUR L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ON BEHALF OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Willie Iserhoff

Gérald Lemoyne

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2008

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

Des montants sont versés à des unités de prestataires qui y sont admissibles sujet, entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher et piéger et à exercer des activités accessoires.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'Office n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

Flux de trésorerie

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Produits

Les contributions du gouvernement du Québec non affectées sont constatées à titre de produits lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir, si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les contributions affectées sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont effectuées.

Les autres produits sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et que leur recouvrement est raisonnablement assuré.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2008

1. CONSTITUTION, PURPOSE AND FUNDING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to the *Act respecting Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., chapter O-2.1), is responsible for managing the income security program established under this Act for the purpose of providing the trappers and hunters with a guaranteed income; this program also includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

In accordance with federal and provincial income tax acts, the Board is not subject to income tax.

2. ACCOUNTING POLICIES

The Board's financial statements were prepared in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As such, Management is required to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities and disclosures of contingent assets and liabilities at the date of the financial statements and the reported amounts of revenue and expenditure during the period. Actual results could differ from these estimates.

Cash flow

The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the year.

Revenues

Unrestricted contributions of the gouvernement du Québec are recognized as revenues when they are received or are receivable, if the amount that is receivable can be reasonably estimated and if its receipt is reasonably assured.

Restricted contributions are recognized as revenues of the year in which the related expenditures are incurred.

The other revenues are recognized as they are earned and when their collection is reasonably assured.

Prestations

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est. Les montants relatifs à la récupération des trop-payés sont comptabilisés au moment où ils sont récupérés étant donné l'incertitude concernant la recouvrabilité de ces derniers.

Dépôts à terme

Les dépôts à terme sont comptabilisés à la moindre valeur (coût ou valeur de réalisation nette).

Immobilisations

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit :

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobilier et équipement	5 ans
Équipement informatique	3 ans

L'Office examine régulièrement la valeur comptable de ses immobilisations corporelles en comparant la valeur comptable de celles-ci avec les flux de trésorerie futurs non actualisés qui devraient être générés par l'actif. Tout excédent de la valeur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la période au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée. L'estimation des flux de trésorerie futurs ainsi que la détermination de la juste valeur requièrent l'exercice du jugement professionnel et peuvent varier dans le temps.

Les actifs incorporels, composés de logiciels, sont comptabilisés au coût et sont amortis selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit 5 ans.

Ils sont soumis à un test de dépréciation lorsque les changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Tout excédent de la valeur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la période au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Modification future de convention comptable

L'ICCA a publié le chapitre 3064 – « Écarts d'acquisition et actifs incorporels » en remplacement des chapitres 3062 – « Écarts d'acquisition et autres actifs incorporels », et 3450 – « Frais de recherche et de développement ». Ce nouveau chapitre établit des normes de comptabilisation, d'évaluation et d'information applicables aux écarts d'acquisition et aux actifs incorporels, y compris les actifs incorporels générés en interne. Ce chapitre s'appliquera aux états financiers des exercices ouverts à compter du 1er octobre 2008. La direction estime qu'il n'y aura pas d'incidences significatives sur les états financiers au regard de l'application de cette norme.

Benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, should there be any. The amounts relative to the recovery of the overpayments are recorded when they are recovered given the uncertainty concerning of the collection of these last ones.

Term deposits

Term deposits are accounted for at the lowest value (cost or net realizable value).

Capital assets

The fixed assets are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which are:

	Period
Leasehold improvements	7 years
Furniture and equipment	5 years
Computer equipment	3 years

The Board assesses the carrying value of its fixed assets on an ongoing basis. In order to determine if there is an impairment, management assesses the estimated undiscounted cash flows that will be generated by its fixed assets. Any permanent impairment in value is charged to income in the period during which the impairment occurred. The estimation of the future cash flows as well as the determination of the fair value require the exercise of the professional judgment and can vary in the time.

The intangible assets, consisting of software, are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which is five years.

They are subject to a depreciation test when changes in condition suggest that their book value could be uncollectible. Any surplus of the book value over the fair value is allocated to the statements for the period during which the depreciation was established.

Pension plans

The accounting procedure used for defined contribution plans is applied to multiemployer government defined benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined benefit plans.

Future changes in accounting policy

The CICA issued Section 3064 - "Goodwill and intangible assets" which replaces Section 3062 - "Goodwill and other intangible assets", and 3450 - "Research and development costs". This new Section establishes standards for the recognition, measurement and disclosure of goodwill and intangible assets, including internally generated intangible assets. This Section applies to annual financial statements relating to fiscal years beginning on or after October 1, 2008. The adoption of this new accounting standard will not have a significant impact on the Board's financial statements.

3. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avances et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

3. CASH

Cash includes a sum of $30 000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board for the payments of benefits including, among other things, advance payments and emergency payments when the usual cheque-issuing procedure would cause excessive delays for the beneficiary.

4. DÉPÔTS À TERME

L'Office possède un dépôt à terme portant intérêts à un taux de 2,75 % (2007 : 3,65 % à 3,9 %), échéant le 7 juillet 2008.

4. TERM DEPOSITS

The Board has a term deposit bearing interest rate at 2,75 % (2007: 3,65 % to 3,9 %), expiring on July 7, 2008.

5. CRÉANCES

	2008	2007
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	3 068 582 $	3 017 459 $
Autres	43 716	62 311
	3 112 298 $	3 079 770 $

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2008	2007
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale subsidy receivable	$ 3 068 582	$ 3 017 459
Other	43 716	62 311
	$ 3 112 298	$ 3 079 770

6. IMMOBILISATIONS

	2008			2007
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Immobilisations corporelles				
Améliorations locatives	18 416 $	13 812 $	4 604 $	7 235 $
Mobilier et équipement	2 596	863	1 733	2 253
Équipement informatique	19 523	9 276	10 247	10 143
	40 535	23 951	16 584	19 631
Actifs incorporels				
Logiciel informatique	904 650	781 838	122 812	303 742
	945 185 $	805 789 $	139 396 $	323 373 $

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 5 636 $.

6. CAPITAL ASSETS

	2008			2007
	Cost	Accumulated depreciation	Net	Net
Fixed assets				
Leasehold improvements	$18 416	$13 812	$4 604	$7 235
Furniture and equipment	2 596	863	1 733	2 253
Computer equipment	19 523	9 276	10 247	10 143
	40 535	23 951	16 584	19 631
Intangible assets				
Software	904 650	781 838	122 812	303 742
	$ 945 185	$805 789	$ 139 396	$ 323 373

The financial year purchases add up to $ 5 636.

7. FACILITÉS DE CRÉDIT

Au 30 juin 2008, l'Office dispose d'une marge de crédit de 2 000 000 $ au Fonds de financement garantie par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires majoré de 0,3 % lequel représente 3,46 % au 30 juin 2008 (2007 : 4,77 %).

8. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2008	2007
Prestations de la sécurité du revenu	3 122 448 $	3 048 358 $
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 872	1 404
Fournisseurs	19 813	26 911
Traitements et avantages sociaux	59 458	53 782
	3 203 591 $	3 130 455 $

9. PRODUITS REPORTÉS

Les revenus reportés représentent la contribution du gouvernement du Québec relative à des charges de fonctionnement, lesquelles sont affectées à l'exercice au cours duquel elles sont encourues.

10. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour l'entretien de son système informatique jusqu'en octobre 2008 et pour d'autres services échéant entre 2008 et 2013.

L'Office est également engagé par un bail à long terme échéant en mars 2010 pour des locaux administratifs. Ce bail comporte une option de renouvellement de cinq ans.

Les paiements minimums futurs exigibles sur la totalité des engagements s'établissent comme suit :

2009	95 107 $
2010	39 223
2011	2 637
2012	1 680
2013	1 120
	139 767 $

7. CREDIT FACILITIES

On June 30, 2008, the Board has a credit line of $ 2 000,000 with the Financing Fund guaranteed by the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate raised of 0.3 % which represents 3.46 % as at June 30, 2008 (2007: 4.77 %).

8. ACCOUNTS PAYABLE

	2008	2007
Income security benefits	$ 3 122 448	$ 3 048 358
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 872	1 404
Suppliers	19 813	26 911
Salaries and fringe benefits	59 458	53 782
	$ 3 203 591	$ 3 130 455

9. DEFERRED REVENUES

Deferred revenues represents the contribution of the gouvernement du Québec pertaining to administrative expenditures which are allocated to exercise during which they are incurred.

10. COMMITMENTS

The Board is committed until October 2008, under contracts for professional services for maintenance of its computer system and other services falling due between 2008 and 2013.

The Board is also committed under a long-term lease for administrative offices expiring on March 2010. This lease includes a five-year renewal option.

Minimum future payments on these commitments are as follows:

2009	$ 95 107
2010	39 223
2011	2 637
2012	1 680
2013	1 120
	$ 139 767

11. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2008, le taux de cotisation de la Société au RREGOP a augmenté de 7,06 % à 8,19 % de la masse salariale cotisable et celui du RRPE a augmenté de 7,78 % à 10,54 %.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 41 979 $ (2007 : 37 805 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

L'Office n'est pas exposé au risque de taux d'intérêt sur ses passifs financiers compte tenu que le paiement des intérêts est acquitté à même une subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec.

La juste valeur des instruments financiers à court terme est égale à leur valeur comptable compte tenu de leur échéance rapprochée.

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

11. PENSION PLANS

Board staff members participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) or the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are multiemployer defined benefit plans and include guaranteed payments upon retirement and death.

As at January 1, 2008, the Board's contribution rate to RREGOP went from 7.06 % to 8.19 % of the contributory payroll and that of the PPMP went from 7.78 % to 10.54 %.

The Board's contributions charged to year-end statement amount to $ 41 979 (2007: $ 37 805). The Board's liability towards these government plans is restricted to its contributions as an employer.

12. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Board is not exposed to interest-rate risks on its financial liabilities given that interest is paid out of a gouvernement du Québec operating subsidy.

The fair value of short-term financial instruments equals their book value based on their short-term maturity date.

13. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the gouvernement du Québec or subject to either joint control or significant influence by the gouvernement du Québec. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

14. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire n° 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé, pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office, lequel a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats, l'excédent cumulé et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2008 sont les suivants :

14. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Quebec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund managed by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the gouvernement du Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The Insurance Fund's results, the accumulated surplus and financial position for the year ending June 30, 2008 is as follows:

RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ	*2008*		*2007*	*INCOME AND ACCUMULATED SURPLUS*
PRODUITS				**REVENUE**
Contribution du gouvernement du Québec	20 183	$	198 476	Gouvernement du Québec contribution
Contribution des prestataires	20 183		198 476	Beneficiaries' contribution
Intérêts	77 140		67 509	Interest
	117 506		464 461	
CHARGES				**EXPENDITURE**
Congés de maladie et désastres	280 022		299 095	Sick leave and disaster benefits
Frais de banque	90		91	Bank fees
	280 112		299 185	
(INSUFFISANCE) / EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	(162 606)		165 276	**(DEFICIENCY) / EXCESS OF REVENUE OVER EXPENDITURE**
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	581 087		415 811	**ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR**
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	418 481	$	581 087	**ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR**

BILAN	*2008*		*2007*	*BALANCE SHEET*
ACTIF À COURT TERME				**CURRENT ASSETS**
Encaisse	9 098	$	85 613	Cash
Placements temporaires	2 036 941		1 813 044	Temporary investments
Compte à recevoir de l'Office	2 510		24 027	Board account receivable
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	2 510		24 027	Gouvernement du Québec account receivable
	2 051 059	$	1 946 711	
PASSIF				**LIABILITY**
Congés de maladie à payer	1 632 578	$	1 365 624	Sick leave payable
EXCÉDENT CUMULÉ	418 481		581 087	**ACCUMULATED SURPLUS**
	2 051 059	$	1 946 711	

15. CHIFFRES DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Certains chiffres de 2007 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2008.

15. COMPARATIVE FIGURES

Certain prior year figures of 2007 have been reclassified to conform to the current year's presentation in 2008.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1 ▪ Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2 ▪ Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3 ▪ Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4 ▪ Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5 ▪ Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.
Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6 ▪ Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

1 ▪ The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2 ▪ In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3 ▪ The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4 ▪ In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5 ▪ The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6 ▪ The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7 Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8 Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9 Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10 Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11 Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12 Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13 Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14 Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III
REMUNÉRATION

15 Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16 Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est:

- le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
- l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17 Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

7 The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8 The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9 The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10 The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11 In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12 The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13 It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14 The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III
REMUNERATION

15 The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

16 For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is:

- the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministere du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
- the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17 Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Édifice Champlain, bureau 1110, 2700, boulevard Laurier, Québec, Qc G1V 4K5

Téléphone 418 643-7300 + 1 800 363-1560
Télécopieur 418 643-6803 + Courriel courrier@osrcpc.ca

Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF format

FSC Sources Mixtes
[redacted]